Tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbereitschaft

— zugleich ein Beitrag zur Frage des Bereitschaftsdienstes, der Ruf- und Dienstbereitschaft in der Sicht der Tarifpraxis —

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde einer
Hohen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
(Rechtswissenschaftliche Abteilung)
der Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen

vorgelegt von
RUTH LEUZE
aus Heilbronn a. N.

1962

7221

Fotodruck PRÄZIS · Tübingen

Tarifvertragliche Regelung der Arbeitsbereitschaft

— zugleich ein Beitrag zur Frage des Bereitschaftsdienstes, der Ruf- und Dienstbereitschaft in der Sicht der Tarifpraxis —

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde einer
Hohen Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
(Rechtswissenschaftliche Abteilung)
der Eberhard-Karls-Universität zu Tübingen

vorgelegt von
RUTH LEUZE
aus Heilbronn a. N.

1962

Fotodruck PRAZIS · Tübingen

Obmann:	Prof. Dr. Joachim Gernhuber
1. Berichterstatter:	Prof. Dr. Dr. Erich Fechner
2. Berichterstatter:	Prof. Dr. Ernst Steindorff

Tag der mündlichen Prüfung: 23. 7. 1962

INHALTSVERZEICHNIS

		Seite
Abkürzungsverzeichnis	.....	IX
Literaturverzeichnis	.....	XIII
1. Kapitel: EINLEITUNG	.....	1
§ 1: Problemstellung	.....	1
I. Ausgangspunkt der Untersuchung: § 7 Abs. 2 AZO	.....	1
II. Die mögliche Behandlung der Arbeitsbereitschaft	.....	2
III. Die Bedeutung der Tarifpraxis für das Problem der Arbeitsbereitschaft	.....	4
§ 2: Gegenstand und Gliederung der Untersuchung	.....	6
I. Das Tarifmaterial	.....	6
II. Die Terminologie der Tarifpraxis	.....	6
III. Gliederung der Untersuchung	.....	7
2. Kapitel: DIE TARIFVERTRAGLICHE REGELUNG DER ARBEITS-, RUF-, DIENSTBEREITSCHAFT, DES BEREITSCHAFTSDIENSTES UND VERWANDTER ERSCHEINUNGEN	.....	8
1. Teil: ARBEITSBEREITSCHAFT	.....	8
§ 3: Der Begriff "Arbeitsbereitschaft"	.....	8
I. Die Methode der Tarifpraxis bei Erläuterung dieses Begriffes	.....	8
II. Die ausführlichen Umschreibungen des Wesens der Arbeitsbereitschaft	.....	8
III. Die verschiedenen Definitionen der Arbeitsbereitschaft	.....	10
IV. Zusammenfassung und Würdigung	.....	15
§ 4: Zum Begriff "regelmässige Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang"	.....	17

Seite

I. Die Einstellung der Tarifpraxis zu diesem Problem 17

II. Die einzelnen Lösungen der Tarifpraxis 18

§ 5: Die arbeitszeitrechtliche Wertung der Arbeitsbereitschaft 22

I. Grundsatz der Tarifpraxis 22

II. Einige zweifelhafte Tarifvorschriften 22

III. Ergebnis 24

§ 6: Die Regelung der Höchstarbeitszeit 24

I. Die Festlegung der Höchstarbeitszeit im Tarifvertrag 24

II. Die Ermächtigung untergeordneter Instanzen durch Tarifvertrag zur Überschreitung der tariflich festgesetzten Höchstarbeitszeit 25

III. Die Delegation der sozialpartnerischen Befugnisse an untergeordnete Instanzen 26

§ 7: Die Entlohnung der Arbeitsbereitschaft 28

I. Die Entlohnung der Arbeitsbereitschaft als Grundsatz der Tarifpraxis 28

II. Die Lohnregelung im einzelnen 29

2. Teil: RUFBEREITSCHAFT 34

§ 8: Der Begriff "Rufbereitschaft" 34

§ 9: Die arbeitszeitrechtliche Seite der Rufbereitschaft 35

I. Rufbereitschaft als Teil der Ruhezeit 35

II. Voraussetzung der Anordnung und Beschränkung der Dauer der Rufbereitschaft 36

§ 10: Die Entlohnung der Rufbereitschaft 36

I. Die Grundeinstellung der Tarifpraxis zu dieser Frage 36

II. Die Lösungen im einzelnen 36

Seite

3. Teil: BEREITSCHAFTSDIENST 38

§ 11: Der Begriff "Bereitschaftsdienst" 38

I. Die starke Abhängigkeit vom jeweiligen Sachverhalt im Rahmen der Definitionen 38

II. Die verschiedenen Definitionen des Bereitschaftsdienstes 39

III. Ergebnis 43

§ 12: Die arbeitszeitrechtliche Seite des Bereitschaftsdienstes 43

I. Die unterschiedliche arbeitszeitrechtliche Wertung des Bereitschaftsdienstes innerhalb der einzelnen Gewerbezweige 43

II. Ergebnis 46

§ 13: Die Entlohnung des Bereitschafts-dienstes 46

I. Die Lohnregelung im Gesundheitsweisen 46

II. Die Lohnregelung für den Gartenbau 49

III. Die Entlohnung im Kraftfahrzeughandel und -Gewerbe 49

IV. Die Entlohnung bei der Deutschen Bundespost 50

4. Teil: DIENSTBEREITSCHAFT 50

§ 14: Der Begriff "Dienstbereitschaft" 50

I. Die Definition 50

II. Der Begriff Dienstbereitschaft im Vergleich zu den Begriffen Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst 51

§ 15: Die arbeitszeitrechtliche Seite der Dienstbereitschaft 52

I. Die grundsätzliche Einstellung der Tarifpraxis 52

II. Die einzelnen Lösungen 52

III. Ergebnis 53

§ 16: Die Entlohnung der Dienstbereit-schaft 53

Seite

I. Die Abhängigkeit der Lohnfrage von der arbeitszeitrechtlichen Bewertung 53

II. Die einzelnen Lohnvorschriften 53

5. Teil: VERWANDTE ERSCHEINUNGEN VON ARBEITS-, RUF-, DIENSTBEREITSCHAFT UND BEREITSCHAFTSDIENST 54

§ 17: Einsatz- und Anwesenheitszeit, Bereitschaftsruhe, Anwesenheitsdienst und Anwesenheitspflicht in der Sicht der Tarifpraxis 54

I. Die Begriffe "Anwesenheitspflicht, Einsatz- und Anwesenheitszeit" 54

II. Die Begriffe "Bereitschaftsruhe, Anwesenheitsdienst und regelmässig anfallende Ruhezeiten" 55

6. Teil: ZUSAMMENFASSUNG DER BISHERIGEN UNTERSUCHUNG 57

§ 18: Das Ergebnis der tarifvertraglichen Untersuchung 57

I. Vermittlung von Einzelfall-Lösungen an Stelle allgemein verbindlicher Erkenntnisse durch die Tarifpraxis 57

II. Würdigung der tarifvertraglichen Terminologie 58

III. Die Tarifpraxis und § 7 Abs. 2 AZO 60

IV. Der Stand der Tarifpraxis im Vergleich zu Judikatur und Literatur 62

3. Kapitel: UNTERSUCHUNG EINZELNER RECHTSFRAGEN 63

§ 19: Zur Frage der Zulässigkeit der Ausklammerung des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft aus § 7 Abs. 2 AZO 63

I. Die Ausklammerung des Bereitschaftsdienstes 63

Seite

II. Die Ausklammerung der Rufbereitschaft 64

III. Auswirkung der rechtlichen Überlegungen auf die gegenwärtige Tarifpraxis 64

§ 20: Zur Frage der Zulässigkeit der Anordnung von Arbeitsbereitschaft in den Pausen 65

I. Problemstellung 65

II. Rechtslage 65

§ 21: Zur Frage der Zulässigkeit der Delegation arbeitszeitrechtlicher Befugnisse der Sozialpartner an andere Instanzen 67

I. Die einzelnen Lösungen der Tarifpraxis als Ausgangspunkt 67

II. Rechtliche Würdigung 68

III. Der Zwiespalt zwischen Rechtslage und tatsächlichem Bedürfnis 73

§ 22: Zur Frage der Nachwirkung tariflicher Arbeitszeitvorschriften 73

I. Der Stand der Tarifpraxis als Ausgangspunkt 73

II. Rechtslage 74

4. Kapitel: DIE TARIFVERTRAGLICHE REGELUNG EINZELNER WIRTSCHAFTSZWEIGE 78

1. Teil: ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER TARIFPRAXIS 78

§ 23: Die betroffenen Berufsgruppen 78

I. Die Aufzählung verschiedenster Berufe in den Tarifverträgen 78

II. Das Abstellen der Tarifpraxis auf die Verhältnisse des Einzelfalles 80

2. Teil: EINZELNE ARBEITSVERHÄLTNISSE 82

Seite

§ 24: Die Eisenbahnbetriebe 82

I. Die Arbeitszeitverhältnisse bei der Deutschen Bundesbahn 82

II. Die Arbeitszeitregelung für die nichtbundeseigenen Eisenbahnen 85

III. Zusammenfassung 88

§ 25: Das Kraftfahrwesen 89

I. Die Regelung der Arbeitszeit von Kraftfahrern in fachfremden Tarifverträgen 89

II. Die Verhältnisse im Speditions- und Lagereigewerbe 91

III. Das Kraftdroschken- und Omnibusgewerbe 94

IV. Ergebnis 98

§ 26: Das Mühlengewerbe 98

I. Die Arbeitszeitverhältnisse in Mühlenklein- und Kleinstbetrieben 98

II. Die Arbeitszeitregelung für Handels- und Industriemühlen 99

III. Zusammenfassung 100

§ 27: Das Gaststättengewerbe 101

I. Die regelmässige Arbeitszeit 101

II. Die Pausenregelung als Schwerpunkt der Tarifvereinbarungen 101

III. Ergebnis 102

§ 28: Das Feuerwehrwesen 102

I. Die übliche Lösung der Tarifpraxis 103

II. Tarifliche Sondervorschriften 103

III. Schlussfolgerung 105

§ 29: Pförtner und Wächter 106

I. Die Arbeitszeitregelung 106

II. Die Gewährung freier Tage 107

Seite

III. Die Entlohnung 107

IV. Zusammenfassung 108

5. Kapitel: SCHLUSSBETRACHTUNG 109

§ 30: Das Ergebnis der Untersuchung und ihre Schlussfolgerung 109

I. Die unzulängliche Erfassung des Problems der Arbeitsbereitschaft und der verwandten Erscheinungen als Ergebnis der tariflichen Untersuchung 109

II. Kritik an der bisherigen Lösung 109

III. Die Ursache des Scheiterns der bisherigen Bemühungen als Ausgangspunkt einer Erfassung der Problematik 113

IV. Die Aufgaben der Gesetzgebung im Falle der Arbeitsbereitschaft 115

ANHANG

A: Überblick über die gesetzliche Regelung der Arbeitsbereitschaftsfrage in Deutschland (einschliesslich der Gesetzesentwürfe) 117

I. Die Rechtslage bis zum Ende des ersten Weltkrieges 117

II. Die Demobilmachungsverordnungen 118

III. Die Entwicklung bis zum Erlass der ArbZVO 119

IV. Die Zeit von 1923 bis 1927 120

V. Die Entwicklung bis zum Erlass der AZO 122

VI. Die Rechtslage von 1939 bis zur Gegenwart 122

B: Die gesetzliche Regelung der Arbeitsbereitschaft in einigen internationalen Übereinkommen und ausländischen Staaten 124

Seite

I. Zur Terminologie des Auslandes 124

II. Die Regelung in internationalen Vereinbarungen 124

III. Die Lösung ausländischer Gesetze und Verordnungen 125

Abkürzungsverzeichnis

AN	: Amtliche Nachrichten
AP	: Arbeitsrechtliche Praxis Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte (1. 1950 - 5. 1954) dann: Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (1954 ff)
AR .	: Arbeitsrecht Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten (1. 1914 - 20. 1933), Stuttgart
AR - Blattei	: Arbeitsrecht - Blattei (= Gruppe 11 der "Rechts- und Wirtschaftspraxis"), verl. v. Forkel
ArbG	: Arbeitgeber
ArbGV	: Arbeitgeberverband
ArbN	: Arbeitnehmer
ArbuSozR	: Arbeits- und Sozialrecht Mitteilungsblatt des Arbeitsministeriums Baden-Württemberg (1. 1952 ff), Stuttgart
ArbZNot G	: Arbeitszeitnotgesetz v. 14.4.1927 (RGBl. I, S. 109)
ARS	: Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte verl. bei Bensheimer (ab 19. 1934: Arbeitsrechtssammlung) (1. 1928 - 47. 1944), Berlin
ARSt..	: Arbeitsrecht in Stichworten Arbeitsrechtliche Entscheidungssammlung (1. 1947/48 ff), Hamburg
AuR	: Arbeit und Recht Zeitschrift für Arbeitsrechtpraxis (1. 1953 ff), Köln
AVAZO	: Ausführungsverordnung zur Arbeitszeitordnung v. 12.12.1938 (RGBl. I, S. 1799)
AZO	: Arbeitszeitordnung v. 30.4.1938 (RGBl. I, S. 447)
AZVO	: Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten i.F.v. 29.10.1958 (BGBl. I, S. 737)
B	: Der Betrieb Wochenschrift für Betriebswirtschaft, Steuerrecht, Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht (1. 1948 ff), Düsseldorf
BB	: Der Betriebsberater Zehntagedienst für Wirtschafts-, Steuer- und Sozialrecht (1. 1946 ff), Heidelberg

BAG	: Bundesarbeitsgericht
BAGE	: Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (1. 1954 ff)
BAT	: Bundesangestelltentarifvertrag (Bund, Länder, Gemeinden) v. 23.2.1961
Ba-Wü	: Baden-Württemberg
Bay	: Bayern
bay.	: bayrisch
BayObLGSt.	: Entscheidungen des Bayerischen Obersten Landesgerichts in Strafsachen (N.F. 1. 1950/51 ff)
BBG	: Bundesbeamtengesetz i.F.v. 18.9.1957 (BGBl. I, S. 1337)
BetrR	: Der Betriebsrat Mitteilungen für die Betriebsräte der IG Chemie-Papier-Keramik (1. 1952 ff), Hannover
BetrVG	: Betriebsverfassungsgesetz v. 11.10.1952 (BGBl. I, S. 681)
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch v. 18.8.1896 (RGBl., S.195) nach dem Stand v. 23.6.1960
BGBl.	: Bundesgesetzblatt des Norddeutschen Bundes (1. 1867 - 4. 1870)
BGBl.	: Bundesgesetzblatt (1950, dann zerfallend in Teil I und II)
BGG	: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland v. 23.5.1949 (BGBl., S. 1)
Bln.	: Berlin
BMA	: Bundesministerium für Arbeit
BMT-G	: Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (Hohenheimer Vertrag) nach dem Stand v. 1. 7. 1959
BMTV	: Bundesmanteltarifvertrag
BMT-VDPK	: Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Verbandes Deutscher Privatkrankenanstalten ab 1.4.1958
BRD	: Bundesrepublik Deutschland
Brem.	: Bremen
Bulletin des IAA	: Bulletin des Internationalen Arbeitsamtes (1. 1902 - 18. 1919), Jena - Bern - Paris
BverfGE	: Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (1. 1952 ff)

BZTV	: Bezirkstarifvertrag
DAG	: Deutsche Angestelltengewerkschaft
DBB	: Deutsche Bundesbahn
DDV	: Dienstdauervorschriften für das Betriebs- und Verkehrspersonal der Deutschen Bundesbahn v. 1.11.1953
DRB	: Deutsche Reichsbahn
DSG	: Deutsche Schlafwagengesellschaft
Erl.	: Erläuterung
F.A.Z.	: Frankfurter Allgemeine Zeitung für Deutschland
gew.	: gewerblich
GewG	: Gewerbegericht
GewO	: Gewerbeordnung i.d.F.d. Bek. v. 26.7.1900 (RGBl., S. 871)
GR des IAA	: Gesetzesreihe des Internationalen Arbeitsamtes (1. 1920 - 17. 1936), Genf
GVBl.	: Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin-West (7. 1951 ff)
Hamb.	: Hamburg
Hess.	: Hessen
IAA	: Internationales Arbeitsamt
ISG	: Internationale Schlafwagengesellschaft
JW	: Juristische Wochenschrift (1. 1872 - 68. 1939), Leipzig und Berlin
LTV	: Lohntarifvertrag
LverwG	: Landesverwaltungsgericht
MTB	: Manteltarifvertrag für Arbeiter des Bundes v. 25.5.1960
MTL	: Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder v. 14.1.1959
MTV	: Manteltarifvertrag
MTVL	: Manteltarifvertrag über die Arbeitsverhältnisse mit Arbeitern in Württemberg-Baden v. 29.6.1949
NBa	: Nordbaden
Nds.	: Niedersachsen
NGG	: Nahrung, Genuss, Gaststätten (Gewerkschaft ...)
NR	: Nordrhein
NRW	: Nordrhein-Westfalen
NW	: Nordwestfalen
NWü	: Nordwürttemberg
NZfA	: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (1. 1921 - 13. 1933), Mannheim - Berlin - Leipzig
RABl.	: Reichsarbeitsblatt (1903/04 ff; N.F. 1. 1920 - 25. 1945)

RABl. A.T.	: Reichsarbeitsblatt, amtlicher Teil
RABl. N.A.T.	: Reichsarbeitsblatt, nichtamtlicher Teil
RAG	: Reichsarbeitsgericht
RAGE	: Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, hrsg. v.d.Mitgliedern des Gerichtshofes (1. 1928 - 27. 1944)
RAM	: Reichsarbeitsministerium
Reg.-Bez.	: Regierungsbezirk
RdA	: Recht der Arbeit Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis des gesamten Arbeitsrechts (1. 1948 ff), München und Berlin
RG	: Reichsgericht
RGBl.	: Reichsgesetzblatt (1871 - 1945)
RGSt.	: Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen (1. 1880 - 77. 1944)
RGZ	: Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen (1. 1880 - 172. 1945)
Rh.-Pf.	: Rheinland-Pfalz
Rh.-Rh.hess.	: Rheinland-Rheinhessen
RTV	: Rahmentarifvertrag
SBa	: Südbaden
SchlH	: Schleswig-Holstein
SchlW	: Das Schlichtungswesen Monatsschrift für Schlichtung und Arbeitsrecht (ab 10. 1928: Arbeitsrecht und Schlichtung) (1. 1919 - 17. 1935), Stuttgart und Tübingen
SozG	: Sozialgericht
SR	: Sonderregelung
SWü-Ho	: Südwürttemberg-Hohenzollern
TV	: Tarifvertrag
TVAL	: Tarifvertrag v. 28.1.1955 für die bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer (Angestellte und Lohnempfänger)
TVG	: Tarifvertragsgesetz i.F.v. 11.1.1952 (BGBl. I, S. 19)
WA	: Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung Halbmonatsblatt für die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und Sozialgerichte im Bundesgebiet (1. 1948 ff), Bad Homburg
Wü-Ho	: Württemberg-Hohenzollern

Literaturverzeichnis

Böhm, Walter:	Nochmals: Zur Frage der Arbeitsbereitschaft in: RdA 1959, S. 273 ff
Bootz, Eduard:	Die Arbeitsbereitschaft - Ihr Begriff und ihre gesetzliche Regelung (Diss.), Augsburg 1929
Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke:	Kommentar zum Bundesangestelltentarifvertrag, Stuttgart 1961
Crisolli-Tiedtke:	Das Tarifrecht der Angestellten im öffentlichen Dienst - Kommentar -, Wiesbaden 1961
Denecke, J.:	Arbeitszeitordnung - Kommentar -, 4. Auflage, München und Berlin 1958
	Zur Frage der Arbeitsbereitschaft in: RdA 1958, S. 447 ff
	Zur Frage der Entlohnung des Nachtdienstes in Krankenanstalten in: RdA 1959, S. 182 ff
	Gehört die Zeit, die auf einer Fernfahrt der Ablösungsfahrer in der Schlafkabine verbringt, im Sinne des Arbeitszeitrechts zur Arbeitszeit (Arbeitsbereitschaft) oder zur Ruhezeit? (Gutachten) in: Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft Güterfernverkehr im Bundesgebiet e.V., Heft 7 (Bielefeld 1958), S. 72 ff
	Die Wirkung tariflicher Arbeitszeitverlängerungen auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer in: RdA 1950, S. 258 ff
Dietz, Rolf:	Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung - Kommentar -, 3. Auflage, München und Berlin 1960
Erdmann, Gerhard:	Die Verordnung über die Arbeitszeit v. 21.12.1923 (Arbeitszeitnotgesetz), 3. Auflage, Berlin 1927

Fechner, Erich:	Probleme der Arbeitsbereitschaft - Arbeitsbereitschaft und verwandte Erscheinungen in der Ordnung der Arbeit - (bis jetzt unveröffentlicht; erscheint Herbst 1962)
	Sozialer Rechtsstaat und Arbeitsrecht in: RdA 1955, S. 161 ff
Fitting - Kraegeloh:	Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung - Kommentar - 5. Auflage -, Berlin und Frankfurt 1960
Frey, Erich:	Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst in Arbeitszeit- und Lohnrecht, Heidelberg 1960
Galperin, Hans:	Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in: B 1960, S. 695 ff u. S. 723 ff
Herschel, Wilhelm:	Gesetzbuch der Arbeit - heute ? in: B 1959, S. 1440 ff
Hessel, Philipp:	Zur Frage der Nachwirkung tariflicher Arbeitszeitregelungen in: ArbuSozR 1959, S. 179 ff
Huber, Ernst-Rudolf:	Wirtschaftsverwaltungsrecht, Bd. 1, 2. Auflage, Tübingen 1953
Hueck-Nipperdey:	Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Auflage, Bd. 1:1950, Bd. 2:1957, Berlin und Frankfurt
Hueck-Nipperdey-Tophoven:	Tarifvertragsgesetz - Kommentar -, 3. Auflage, München und Berlin 1955
Kaskel, Walter:	Die Arbeitsbereitschaft - Ein Gutachten in: SchlW 1926, S. 75 ff
Klehmet, Gerhard:	Arbeitsbereitschaft in: RABl. 1925 N.A.T., S. 462 ff
Kraft, Wilhelm:	Probleme des Arbeitszeitrechts in: AuR 1960, S. 353 ff
Küpper, Karl:	Nochmals: Arbeitsbereitschaft in: BetrR 1960, S. 271 ff

Kuhns, Richard:	Das gesamte Recht der Heilberufe, Berlin 1958
Lederer-Suchanek:	Arbeitsrecht, Arbeiterschutz und Arbeitslosenfürsorge, Wien 1926
Lipmann, Otto:	Lehrbuch der Arbeitswissenschaft, Jena 1932
Maunz-Dürig:	Kommentar zum Grundgesetz, Lieferung 1-5, München und Berlin 1961
Maus, Wilhelm:	Tarifvertragsgesetz, Göttingen 1956
Mansfeld, Werner:	Arbeitsbereitschaft in: NZfA 1926, Sp. 603 ff
Matthes, Willy:	Arbeitsbereitschaft in: RdA 1960, S. 98 ff u. S. 134 ff
Maus, Wilhelm:	Handbuch des Arbeitsrechts: VII A Arbeitszeitrecht, Baden-Baden und Frankfurt (Stand: November 1960)
Meissinger, Hermann:	Reliefbild des Arbeitsrechts, München und Düsseldorf 1952
Molitor, Erich:	Die vorläufige Landarbeitsordnung, 2. Auflage, München und Berlin 1952
Neumann-Duesberg:	Betriebsverfassungsrecht - Ein Lehrbuch -, Berlin 1960
Nikisch, Arthur:	Arbeitsrecht Bd. 1: 3. Auflage, Tübingen 1961 Bd. 2: 2. Auflage, Tübingen 1959
	Kommentar zur Verordnung über die Arbeitszeit v. 21.12.1923 i.F.v. 14.4.1927, Berlin 1929
	Rechtsgutachten über die zulässige Höchstdauer der reinen Arbeitszeit von Kraftfahrern im Güterfernverkehr in: Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft Güterfernverkehr e.V., Heft 7 (Bielefeld 1958), S. 93 ff

Nipperdey, H.C.: Das Recht des Tarifvertrages - Seine Entwicklung und künftige Gestalt -
in: BB 1948, S. 157 ff

Rechtsgutachten über die Arbeitszeitfragen bei Arbeitsbereitschaft, insbesondere im Güterfernverkehr
in: Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft Güterfernverkehr e.V. im Bundesgebiet, Heft 7 (Bielefeld 1958), S. 77 ff

Oertmann, Paul: Arbeitsbereitschaft - Ein Rechtsgutachten -
in: Arbeitsrechtliche Beilage zu den Mitteilungen der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1927, S. 92 ff

Pohl, Gerhard: Das Personal bei der Deutschen Bundesbahn
in: Handbuch der öffentlichen Wirtschaft, Bd. 1, Stuttgart 1960

Potthoff, Heinz: Arbeitsbereitschaft im Gastwirtsgewerbe
in: AR 1928, Sp. 150 ff

Reuß, Wilhelm: Die Stellung des kollektiven autonomen Arbeitsrechts im Rechtssystem
in: AuR 1958, S. 321 ff

Scheuring-Steingen: Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder -MTL- vom 14.1.1959, Kommentar, München 1959

Schnorr, Gerhard: Das Arbeitsrecht als Gegenstand internationaler Rechtsetzung, München 1960

Schröder, Georg: Arbeitszeitverlängerung durch Tarifvertrag
in: BB 1960, S. 53 ff

Siebert, Wolfgang: Arbeitszeit und Betriebsverfassung
in: AR-Blattei, Arbeitszeit I D

Verlängerung der Arbeitszeit
in: AR-Blattei, Arbeitszeit III

Sinzheimer, Hugo: Ein Arbeitstarifgesetz - Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht,
München und Leipzig 1916

Stahlhacke, Eugen:	Problem der dienstplanmäßigen Arbeitzeit (Vortrag, gehalten am 8.9.1959 in der Hauptversammlung des Arbeitgeberverbandes der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD) bis jetzt unveröffentlicht; Manuskript v. ArbGV der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD zur Verfügung gestellt.
Stiller, Günther:	Zum öffentlich-rechtlichen Geltungsbereich der tarifvertraglichen Arbeitszeitverlängerung nach § 7 der Arbeitszeitordnung in: Fechner, Probleme der Arbeitsbereitschaft
Trabandt, H.:	Arbeitszeitverlängerung in Tarifverträgen gemäß § 7 der Arbeitszeitordnung in: BB 1954, S. 470 ff
Trieschmann, Günther:	Die Verlängerung der Arbeitszeit durch Tarifvertrag in: RdA 1954, S. 335 ff
Voß, Ernst:	Das Arbeitsrecht des Güter- und Möbelfernverkehrs in: Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft Güterfernverkehr im Bundesgebiet e.V., Heft 7 (Bielefeld 1958), S. 1 ff
Wahle-Dittrich-Veit:	Das Angestellten- und Arbeiterrecht, 1. Teil, Wien 1953
Wendel, Wilhelm:	Die Arbeitsbereitschaft in: BetrR 1960, S. 173 ff

1. Kapitel: EINLEITUNG

§ 1 Problemstellung

I. § 7 Abs. 2 AZO regelt einen der Ausnahmefälle vom Achtstundentag. Nach dieser Vorschrift kann die tägliche Arbeitszeit, sofern in sie regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Tarifvertrag verlängert werden[1]. Die in diesem Fall zulässige Höchstarbeitszeit legt der Gesetzgeber nicht selbst fest, sondern verpflichtet in Nr. 9 AVAZO die Tarifparteien, die zwischen ihnen abgesprochene Arbeitszeitverlängerung im Tarifvertrag aufzuführen. Die Tarifpartner sind bei Festlegung der Höchstarbeitszeit jedoch nicht völlig frei. Sie müssen die zwingende Vorschrift des § 12 AZO über die Dauer einer Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten beachten [2]. In Berlin bedürfen die Arbeitszeitregelungen nach § 7 AZO ausserdem der Zustimmung des Senators für Arbeit [3].
Die Regelung der Arbeitsbereitschaftsfrage in § 7 Abs. 2 AZO ist knapp. Aus dem weiten Bereich der Problematik wird lediglich die Frage der täglichen Höchstarbeitszeit aufgegriffen. Der Gesetzgeber verzichtet auf eine Definition des Begriffes "Arbeitsbereitschaft". Auch gibt er keine Richtlinien an die Hand, nach denen das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft zu beurteilen wäre. Ebenso wenig zählt er diejenigen Berufe auf, bei denen typischerweise Arbeitsbereitschaft auftritt. Ungeklärt bleibt auch, wann Arbeitsbereitschaft regelmässig und in erheblichem Umfang anfällt. Die Lösung dieser Fragen weist der Gesetzgeber dem Tarifvertrag zu. Damit kommt das Prinzip der sozialen Selbstverwaltung, das zwar weitgehend das Arbeitsrecht beherrscht, auf dem Gebiet des Arbeitszeitschutzes jedoch nahezu ausgeschaltet ist, wieder zum Durchbruch [4]. Und zwar fällt im Rahmen des § 7 Abs. 2 AZO die Funktionsteilung zwischen Staat und Sozialpartnern eindeutig zugunsten der Tarifautonomie aus [5].

---

1) Da § 7 Abs. 2 AZO von Tarifordnung und nicht vom Tarifvertrag spricht, wurde vereinzelt die Frage, ob die Sozialpartner tatsächlich zur Arbeitszeitverlängerung befugt sind, aufgeworfen und in der Regel auch bejaht (Nipperdey, BB 48, S. 158; Trabandt, S. 470; Trieschmann, S. 335; Matthes, S. 137 f).

2) Nikisch, Rechtsgutachten S. 97 f.

3) Gesetz zur Ergänzung der Arbeitszeitordnung vom 13. 9. 50, GVBl I, S. 391.

4) Fechner, Probleme.

5) § 7 Abs. 2 AZO in der seit 1945 gültigen Form hat keine Vorläufer. In den Arbeitszeitgesetzen der früheren Jahre und den zahlreichen Entwürfen war die staatliche Einwirkungsmöglichkeit auf die Regelung der Arbeitsbereitschaftsfrage stärker ausgeprägt. Zwei Hauptgruppen lassen sich unterscheiden:

II. Da den Sozialpartnern freigestellt ist, ob sie von der Befugnis des § 7 Abs. 2 AZO Gebrauch machen wollen, sind zwei Möglichkeiten für die Regelung der Arbeitszeit von Arbeitsnehmern, bei denen Arbeitsbereitschaft regelmässig und in erheblichem Umfang anfällt, denkbar [6]:

1) Verlängern die Tarifparteien die Arbeitszeit nicht, so bleibt es beim Grundsatz des Achtstundentages.
2) Im Bedarfsfall greifen die Sozialpartner in der Regel auf die Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs. 2 AZO zurück.

   a) Bei Abschluss von Tarifvereinbarungen müssen die Sozialpartner zwingendes Gesetzesrecht beachten[7]. Im Rahmen des § 7 Abs. 2 AZO sind die Sozialpartner jedoch weder durch eine Legaldefinition noch spezielle Richtlinien gebunden und damit nicht der Gefahr ausgesetzt, daß der Inhalt ihrer Vereinbarungen von vorneherein in eine bestimmte Richtung gedrängt wird [8]. Der Gesetzgeber ging bei Abfassung des § 7 Abs. 2 AZO von dem zwischen den Sozialpartnern naturgemäss bestehenden Interessengegensatz aus und vertraute darauf, dass in den Tarifverein-

---

a) Nach der ArbZVO, dem ArbZNotG und dem Entwurf v. 22. 10. 23 (Reichstagsdrucksache Nr. 6279, 1920-23) lag die Hauptaufgabe beim Tarifvertrag. Der Staat hatte jedoch weitgehende subsidiäre Befugnisse. Beim Fehlen einer tariflichen Regelung konnte die Lücke im Wege der Rechtsverordnung geschlossen werden. Die oberste Landesbehörde konnte ausserdem gesetzwidrige Tarifvorschriften beanstanden und an deren Stelle eine eigene Regelung setzen, sofern ihre Beanstandung nicht binnen bestimmter Frist von den Tarifpartnern berücksichtigt wurde.

b) Die übrigen Arbeitszeitgesetze und Entwürfe verzichten bei Regelung der Arbeitsbereitschaftsfrage ganz auf die Mitwirkung der Sozialpartner. In der Regel sollte das Arbeitsbereitschaftsproblem im Wege der Rechtsverordnung seine Lösung finden, während der Referentenentwurf von 1926 für bestimmte Berufe eine abschliessende Regelung bringt, die Regelung der übrigen Fälle dem Reichsarbeitsminister zuweist, der jedoch an eingehende gesetzliche Rahmenbestimmungen gebunden wird (37. Sonderheft zum RABl., S. 3 ff).
Wegen der Einzelheiten: s. Anhang A

6) Die Durchsicht des Tarifmaterials ergab keine Anhaltspunkte dafür, dass die Tarifpraxis für das Problem der Arbeitsbereitschaft völlig andere Lösungen gefunden hat, die ein Zurückgreifen auf § 7 Abs. 2 AZO erübrigen.
7) Nikisch, Bd. 2, S. 50, der insbesondere hervorhebt, daß die Tarifparteien den Arbeitgeber nicht von der Befolgung der zum Schutz des Arbeitnehmers erlassenen Vorschriften befreien können. -Die umstrittene Frage, ob und inwieweit die Sozialpartner an die Grundrechte gebunden sind, kann dahingestellt bleiben: vgl zur Problematik: Maunz-Dürig, Art. 1 Anm. 115-117.
8) Herschel (S. 1443 f) weist ausdrücklich darauf hin, daß jede gesetzliche Rege-

barungen, die in der Regel das Ergebnis gegenseitigen Aushandelns, also Kompromissformulierungen sind, die Wahrheit, d.h. die sachgemässe Lösung gefunden werde.

b) Die weitgehende Freiheit der Tarifpartner bei Abschluss der Vereinbarungen gemäss § 7 Abs. 2 AZO ist für die Ausgestaltung der Vorschriften von grundlegender Bedeutung. Die Tarifpraxis steht der Wirklichkeit am nächsten. Sie wird mit den einzelnen Sachverhalten des Arbeitslebens unmittelbar konfrontiert[9]. Das trifft besonders für den Fall der Arbeitsbereitschaft zu. Die Tarifpraxis verzeichnet an erster Stelle neue Formen von Arbeitsbereitschaft oder etwaige Grenzfälle, deren Einordnung tatsächliche und rechtliche Schwierigkeiten bereiten mag. Da ihre Aufgabe nicht im Schaffen allgemein praktikabler Rechtsnormen, sondern in der sachgemässen Regelung eines kleinen Ausschnittes des Arbeitslebens besteht, kann sie die einzelnen Sachverhalte gründlich erforschen und Einzelfall-Lösungen bringen.

c) Da die Tarifvereinbarungen in der Regel das Ergebnis gegenseitigen Aushandelns sind, wird ihr Inhalt von den jeweiligen Machtverhältnissen der Tarifparteien stark beeinflusst. Je stärker das Übergewicht eines Partners ist, desto günstiger wird die Regelung für ihn ausfallen. Daher scheinen zwei gleiche Verhandlungspartner am ehesten eine wirklich sachgemässe Lösung zu gewährleisten.
Gelegentlich mag der Fall eintreten, dass zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern keine Interessengegensätze mehr bestehen und daher der Antagonismus, der für eine sachgemässe Regelung bürgt, entfällt[10]. Diese Grenzfälle können zur Vereinbarung gesetzwidriger Tarifbestimmungen führen [11].
Gesetzwidrige Tarifvorschriften sind aber nach § 134 BGB nichtig[12].

---

lung "naturgemäß Festlegen, Zementieren und damit Abgehen vom organischen, natürlichen Fluss der tieferen Quellen des Rechts bedeutet.

9) Fechner, Probleme.

10) Fechner, Probleme. - Eine derartige Situation ist heute z.B. im Kraftfahrgewerbe gegeben.

11) z.B. MTV für die gew. ArbN. der Zigarettenindustrie v. 14.11.56, § 2 Abs. 6 - vgl. auch: § 6 Anm. 11.

12) Hueck-Nipperdey, Bd. 2, S. 274 - Nikisch (Bd. 2, S. 227), der die Anwendung des § 134 BGB ablehnt, leitet die Nichtigkeit gesetzwidriger Tarifvereinbarungen aus dem Verhältnis der schwächeren zur stärkeren Rechtsquelle her. Der RTV für die Industrie der Steine und Erden in NWü u. NBa ab 1.4.53 (§ 15 Abs. 1) und der MTV für die Zementindustrie in Ba-Wü ab 1.1.58 (§ 13 Ziff. a) fassen die Nichtigkeit einzelner Vereinbarungen ins Auge, in

Sie können zwar nicht - wie es nach früherem Recht möglich war - von staatlicher Stelle beanstandet und, sofern die Tarifpartner nicht abhelfen, durch staatliche Regelungen ersetzt werden[13]. Nach heutiger Rechtslage verbleibt es im Falle der Gesetzwidrigkeit einer nach § 7 Abs. 2 AZO getroffenen Arbeitszeitverlängerung eben bei der normalen Rechtslage, nämlich dem Achtstundentag. Erklärt sich der Tarifgebundene mit der Durchführung dieser Vereinbarung ausdrücklich oder stillschweigend einverstanden[14], so leistet er verbotene Mehrarbeit. Strafbar macht sich in diesem Fall jedoch nur der Arbeitgeber, nicht auch der Arbeitnehmer[15].

III. Die Lösung, die das Problem der Arbeitsbereitschaft in § 7 Abs. 2 AZO gefunden hat, legt eine Untersuchung der tariflichen Regelung nahe. Hinzu kommt, dass die Frage der Arbeitsbereitschaft gegenwärtig eines der strittigsten und brennendsten Probleme des Arbeitszeitschutzes ist. Die Entwicklung des Wirtschaftslebens, besonders die fortschreitende Differenzierung der Arbeitstätigkeiten und die Einführung der Automation liessen neuartige Sachverhalte entstehen, bei denen die Frage der Arbeitsbereitschaft in Erscheinung trat. Vor allem gaben die Verhältnisse im Kraftfahrgewerbe, bei der Eisenbahn, in den Krankenanstalten und den weitgehend automatisierten Betrieben zur Prüfung der Frage Anlass, ob die zahllos variablen Fälle, in denen Arbeitsbereitschaft auftritt, tatsächlich hinreichend erfasst, die Grenzfälle und verwandten Erscheinungsformen scharf herausgearbeitet sind und ob sie die der Sache angemessene Lösung gefunden haben.

Wie kontrovers die Lage heute ist, zeigt ein Blik auf Judikatur, Rechtswissenschaft und Tarifpraxis. In der höchstrichterlichen Rechtsprechung vollzog sich in den letzten Jahren eine grundlegende Änderung[16]. Hinzu kommen zahlrei-

---

dem sie bestimmen, dass, "sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages nichtig sein, ... hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt" wird.

13) S. Anhang A unter III.

14) Hierbei werden meist finanzielle Gründe massgebend sein.

15) So die h. L.: Nikisch, Bd. 1, S. 348; Bay. ObLGSt, AP Nr. 2 zu § 25 AZO - vgl. die heftige Kritik von Fechner, Probleme.

16) Das BAG, das zunächst die Rechtsprechung des RAG seit dem Urteil v. 20.12.39 (ARS 38, S. 23) fortführte, vollzog mit den Entscheidungen v. 10.6.59 (AP Nr. 5 zu § 7 AZO mit Anm. Böhm) u. v. 8.7.59 (AP Nr. 1 zu § 13 AZO mit Anm. Denecke) eine grundsätzliche Schwenkung, indem es dem Begriff "Arbeitsbereitschaft" den Begriff "Bereitschaftsdienst" gegenüberstellt und hierunter die blosse Bindung des Arbeitnehmers an einen vom Arbeitgeber

che abweichende untergerichtliche Entscheidungen[17]. Die Rechtswissenschaft beurteilt das Problem der Arbeitsbereitschaft ebenfalls unterschiedlich[18], wobei sie sich häufig in den von der Judikatur geäusserten Gedankengängen bewegt, teilweise jedoch auch Reformvorschläge bringt[19]. Völlig neue Wege zur Behandlung des Problems schlägt Fechner in seinem vom Bundesarbeitsministerium angeforderten Forschungsbericht vor[20]. Die Tarifpraxis zeigt mitunter die Unsicherheit, den Streit und gelegentliche Hilflosigkeit in der Beurteilung der Sachverhalte, die im Rahmen der Arbeitsbereitschaftsproblematik auftauchen. Besonders deutlich traten die Gegensätze bei den jahrelang währenden Verhandlungen zum BAT hervor [21]. Ebenso wird an einem Vergleich einiger neu abgeschlossener Tarifbestimmungen mit den entsprechenden ausser Kraft getretenen Tarifvereinbarungen die ständige Gärung deutlich [22].

Bei dieser Sachlage erscheint eine Untersuchung über die tarifliche Regelung der Arbeitsbereitschaft geradezu notwendig. Diese Untersuchung vermittelt einmal die Kenntnis der tatsächlichen Gegebenheiten, die unabdingbare Voraussetzung für jede rechtliche Würdigung ist [23]. Zum anderen verschafft die Untersuchung einen Überblick über die von der Tarifpraxis geschaffenen rechtlichen Lösungen. Damit ist die Grundlage für eine Erörterung der Fragen gegeben, ob sich in der Tarifpraxis derselbe Zwiespalt und die gleiche Uneinigkeit offenbart, wie sie in Judikatur und Literatur bestehen, ob die Tarifpraxis eigenständige Lösungen gefunden hat, welche die gegenwärtige Diskussion neu zu beleben vermögen und so zu einer Klärung der Problematik beitragen

---

bestimmten Ort versteht, dabei aber zunächst offen lässt, ob dieser Bereitschaftsdienst unter § 7 Abs. 2 AZO fällt oder nicht.

17) s. die Zusammenstellung bei Fechner, Probleme.

18) vgl. folgende Abhandlungen aus jüngster Zeit zur Frage der Arbeitsbereitschaft: Böhm, aaO; Denecke, RdA 58, S. 447 ff; RdA 59, S. 182 ff; Gutachten, S. 72 ff; Frey aaO; Galperin, aaO; Kraft, aaO; Küpper, aaO; Matthes, aaO; Nikisch, Gutachten, S. 93 ff; Nipperdey, Gutachten, S. 77 ff; Wendel, aaO.

19) z. B. Matthes, S. 140.

20) Probleme. - Wegen der Einzelheiten: s. § 30.

21) vgl. BAT und die Entwürfe des BAT nach dem Stand v. 30. 4. 58 und 30. 9. 57.

22) vgl. a) MTB für die gew. ArbN in der chemischen Industrie v. 2. 2 53 i. F. v. 1. 5. 57, § 6 und TV über die Arbeitsbereitschaft der gew. ArbN in der chemischen Industrie der BRD v. 1. 6. 60, § 1.

b) RTV für die kaufmännischen und technischen Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes v. 1. 1. 57, § 3, Abs. 4. und RTV für die kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister im Kraftfahrzeug-Handel-Handwerk-Gewerbe v. 25. 11. 60, § 3 Abs. 5.

23) Sinzheimer, S. 11.

können, und schliesslich ob die Tarifpraxis den neuerdings erhobenen Ruf, der Gesetzgeber müsse eingreifen und vor allem die neu zu Tage getretenen Grenzfälle regeln [24], bekräftigt.

§ 2: Gegenstand und Gliederung der Untersuchung

I. Die vorliegende Untersuchung stützt sich in erster Linie auf die am 1.1.60 beim Arbeitsministerium Baden-Württemberg registrierten Manteltarifverträge. An diesem Tag führte das baden-württembergische Tarifregister alle damals gültigen Bundes-Manteltarifverträge und alle im Lande Baden-Württemberg geltenden Bezirks- und Firmentarifverträge. Um die Untersuchung auf möglichst breiter Basis durchzuführen, wurden ausserdem zahlreiche Bezirkstarifverträge anderer Bundesländer herangezogen. Auch einige nach dem 1.1.60 abgeschlossene Tarifverträge, die für die Frage der Arbeitsbereitschaft besonders aufschlussreich sind, wurden berücksichtigt. Im ganzen wurden mindestens 400 Tarifverträge - davon 110 Bundesmateltarifverträge - durchgesehen.
Nach Auskunft des Bundesarbeitsministeriums waren am 1.1.60 etwa 500 Manteltarifverträge in Kraft [1]. Das durchgesehene Tarifmaterial entspricht daher mehr als dreiviertel der an diesem Stichtag geltenden Tarifverträge. Die Materialsammlung ist damit so umfangreich, dass sie für eine systematische Bearbeitung, die vor allem das Typische hervorheben will, eine genügende Grundlage bietet [2].

II. Die Durchsicht des Tarifmaterials ergab, dass im Rahmen der Arbeitszeitregelung die Tarifvertragsparteien neben Arbeitsbereitschaft von Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Dienstbereitschaft, Anwesenheitszeit, Bereitschaftsruhezeit, Anwesenheitsdienst und Einsatzzeit sprechen. Die Terminologie innerhalb eines Tarifvertrages ist im allgemeinen klar und verständlich [3]. Sehr häufig wird

---

24) Fechner, Probleme.

1) Mitteilung der Tarifregisterabteilung des BMA v. 19.3.60 an das Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Tübingen. - Nach § 6 TVG sind in dem beim BMA geführten Tarifregister alle Tarifverträge einzutragen. Wegen der Einzelheiten: s. Hueck-Nipperdey-Tophoven, § 6 Anm. 3; Maus, TVG § 6 Anm. 9 ff.

2) Die von 1902 - 1932 vom Kaiserlichen Statistischen Amt und dessen Rechtsnachfolgern durchgeführte systematische Bearbeitung der Tarifverträge stützte sich jeweils nur auf die Häfte der an einem Stichtag gültigen Tarifverträge: s. Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3 "Der Tarifvertrag im Deutschen Reich", 1906, Vorwort.

3) Nur ganz wenig Tarifverträge werfen die Begriffe durcheinander: z.B. RTV

nur ein Begriff gebraucht[4]. Finden mehrere Begriffe, wie z.B. Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst, Verwendung[5], so grenzen die Tarifpartner diese Begriffe meist gegeneinander ab. In letzterem Fall kann es sich folglich nicht um eine blosse Uneinheitlichkeit der tariflichen Terminologie handeln, sondern den Begriffen müssen verschiedenartige Sachverhalte zugrundeliegen. Eine andere Frage ist, ob diese Begriffe in den einzelnen Tarifverträgen gleich verstanden werden.

III. Der Aufbau der vorliegenden Arbeit geht von folgenden Hauptgesichtspunkten aus:

1) Für die Erfassung der tariflichen Regelung bieten sich die verschiedenen Begriffe als Ausgangspunkt an [6]. Die mit diesen Begriffen bezeichneten Sachverhalte sind zu erarbeiten, gegeneinander abzugrenzen sowie die an sie geknüpften arbeitszeitrechtlichen und lohnrechtlichen Folgen zu untersuchen [7]. Ausserdem ist die Durchführung dieser - teils modifizierten - Grundsätze -im Rahmen der Regelung einzelner Arten von Arbeitsverhältnissen, bei denen Arbeitsbereitschaft regelmässig und in erheblichem Umfang oder eine ihrer verwandten Erscheinungen anfällt, zu erörtern.

2) Die weitere Aufgabe liegt bei Prüfung der Tarifnormen auf ihre Gesetzmässigkeit. Prüfungsmassstab ist dabei stets - wenn auch nicht ausschliesslich - Sinn und Zweck des § 7 Abs. 2 AZO. Insbesondere wird der zwingende Charakter dieser Vorschrift zu beachten sein, der darin liegt, dass die Tarifpartner im Rahmen der Arbeitszeitregelung nicht befugt sind, Fälle, die nach Sinn und Zweck, der § 7 Abs. 2 AZO in der Gegenwart zukommt, Arbeitsbereitschaft sind, aus dem Geltungsbereich dieser Norm herauszunehmen und als Ruhezeit zu behandeln. Denn insoweit stehen die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht zur Disposition der Sozialpartner [8].

---

für die kaufmännischen und technischen Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes vom 1.1.57, § 3 Abs. 4.

4) Das gilt vor allem für Tarifverträge, welche die Arbeitszeit fachfremder ArbN ausschliesslich regeln.

5) z.B. BAT, BMT-G, MTL. 6) s. oben II.

7) Die Lohnregelung kann, da sie im Belieben der Sozialpartner steht, unmittelbar zur Entscheidung der Frage, in welchem Verhältnis die von der Tarifpraxis erarbeiteten Sachverhalte zur Arbeitsbereitschaft i.S. des § 7 Abs. 2 AZO stehen, nichts beitragen. Sie ist jedoch ein wertvolles Indiz für die Beurteilung dieser Sachverhalte durch die Tarifpraxis (vgl. § 30 III 2 c).

8) Stahlhacke, S. 6.

2. Kapitel: DIE TARIFVERTRAGLICHE REGELUNG DER ARBEITS-, RUF-, DIENSTBEREITSCHAFT, DES BEREITSCHAFTSDIENSTES UND VERWANDTER ERSCHEINUNGEN

1. Teil: ARBEITSBEREITSCHAFT

§ 3: Der Begriff "Arbeitsbereitschaft"

I. Nur 20 Tarifverträge des gesichteten Materials erläutern den Begriff Arbeitsbereitschaft[1]. Die Erläuterungen sind entweder in Form ausführlicher Umschreibungen des Wesens der Arbeitsbereitschaft oder in knapp abgefassten Definitionen gehalten.

II. Die tariflichen Umschreibungen des Begriffes Arbeitsbereitschaft zählen entweder die einzelnen Wesenselemente der Arbeitsbereitschaft auf oder grenzen Arbeitsbereitschaft gegenüber verwandten Erscheinungen ab. So sollen z.B. weder Wege- noch Reisezeiten[2], weder stete Überwachung von Maschinen auf sachgemässen Ablauf, noch längere Erholungspausen[3] unter den Begriff Arbeitsbereitschaft fallen. Ein Tarifvertrag, den den Begriff Arbeitsbereitschaft positiv zu bestimmen versucht, sieht das Wesen der Arbeitsbereitschaft in dem Erfordernis einer gewissen Anspannung der geistigen und körperlichen Kräfte und folgert hieraus, dass Arbeitsbereitschaft zwischen der vollen Arbeitstätigkeit und der Ruhepause steht [4]. Diese Umschreibung vereinbarten

---

1) Das entspricht 5 % der durchgesehenen Tarifverträge.

2) TV für die Norddeutschen Kraftwerke AG v. 1.3.59, § 5 Abs. 4 S. 2.

3) TV für die ArbN der bay. Metallindustrie v. 1.9.59, Anm. zu § 2 Ziff. 1/II: "Die Tarifvertragsparteien waren sich ... hinsichtlich des Begriffes 'Arbeitsbereitschaft' darüber einig, dass unter 'Arbeitsbereitschaft' ... nicht zu verstehen ist eine Tätigkeit, bei der ein in der Produktion unmittelbar eingesetzter Maschinenarbeiter den Maschinenbearbeitungsvorgang auf seinen sachgemässen Ablauf zu überwachen hat ... Ebenso wenig sind hierunter zu verstehen längere Erholungszeiten, die infolge der schweren körperlichen Anstrengung einer Arbeit ... gewährt werden."

4) MTV für die badische Textilindustrie v. 24.1.51, § 3 Abs. 6, Erl.: "... Arbeitsbereitschaft liegt vor bei den Arbeitnehmern, bei denen Zeiten angespannter Tätigkeit mit Zeiten entspannter Tätigkeit wechseln, in denen die volle Arbeit nicht geleistet zu werden braucht, der Arbeitnehmer vielmehr nur an seiner Arbeitsstelle anwesend sein und den Fortgang des Arbeitsprozesses oder den Lauf der Maschinen oder Apparate beobachten muss, um jederzeit eingreifen zu können, wie Wärter von Apparaten, Maschinen und sonstigen technischen Anlagen, oder bei denen zwischen der eigentlichen Tätigkeit

die Abschlusspartner nicht auf Grund eigener Überlegung, sondern sie übernahmen einfach die in einzelnen Entscheidungen des RAG niedergelegte Definition[5], die wiederum auf dem von Kaskel zum Begriff der Arbeitsbereitschaft erstatteten Gutachten beruhen[6].

Diese aufgeführten Umschreibungen des Begriffes Arbeitsbereitschaft spiegeln die unterschiedliche Einstellung von Judikatur und Literatur zum Problem der Arbeitsbereitschaft[7] wieder. Ausser der bereits durch die AZO feststehenden Tatsache, dass Arbeitsbereitschaft weder Vollarbeit noch Ruhezeit ist, tragen die tariflichen Umschreibungen keine allgemeingültigen Gesichtspunkte zum Begriff der Arbeitsbereitschaft bei.

---

mehr oder weniger lange Pausen liegen, in denen auf eine Tätigkeit gewartet wird, wie bei Feuerwehrleuten, Wächtern, Pförtnern, Fahrern von Kraftfahrzeugen, Telefonisten und dergleichen. Diese Arbeitsbereitschaft steht also in der Mitte zwischen der vollen Arbeitstätigkeit, die eine Anspannung der körperlichen und geistigen Kräfte erfordert und der Ruhe (Arbeitspausen), in der von dem Betriebe keinerlei Leistung verlangt wird, der Arbeitsnehmer vielmehr völlig frei über sich verfügen kann. Die Arbeitsbereitschaft erfordert somit immer eine gewisse Anspannung, sei es der körperlichen, sei es der geistigen Kräfte, meistens der letzteren. Dabei ist es unerheblich, wie lange die einzelnen Zeiten der Entspannung dauern und ob sie voraussehbar sind; sie müssen nur insgesamt erheblich sein und sich auf einen längeren Zeitraum erstrecken, wobei nicht ausgeschlossen ist, dass der Arbeitnehmer gelegentlich in diesen Zeiten der Entspannung zu anderen Arbeiten herangezogen wird. Ein Wächter, der regelmässig in den Zwischenzeiten mit anderweitigen Arbeiten beschäftigt wird, fällt dagegen nicht unter den Begriff 'Arbeitsbereitschaft'."

5) s. die Entscheidungen des LAG Essen in ARS 1, S. 370; des RAG in ARS 3, S. 168; 4, S. 411; 8, S. 337; 31, S. 104; 36, S. 345; 38, S. 23.

6) SchlW 26, S. 75 ff; Das Gutachten von Kaskel wurde für den beim LG Dortmund im Jahre 1926 anhängigen Rechtsstreit erstattet (s. LG Dortmund v. 4.2.26, NZfA 27, Sp. 57 und LG Dortmund v. 25.3.26, JW 27, S. 1533 ff mit Anm. Kreller). Das Urteil des LAG Essen v. 19.10.27 (ARS 1, S. 370) greift die Kaskel'sche Definition auf. Seit dem Urteil des RAG v. 3.11.28 (ARS 4, S. 411) wird Arbeitsbereitschaft schlagwortartig als "wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung" charakterisiert.

7) Wegen der Einzelheiten: s. Fechner, Probleme.

III. Die Definitionen von Arbeitsbereitschaft weichen nicht nur in der Ausdrucksweise, sondern auch im Inhalt voneinander ab. Teilweise knüpfen die Sozialpartner an völlig verschiedene Gesichtspunkte an. Häufig sind die Ansatzpunkte auch dieselben und der Unterschied liegt nur in der Formulierung. Die Definitionen lassen sich in 7 Gruppen untergliedern[8]:

1) Die erste Gruppe umfasst 2 Tarifverträge. Einmal wird Arbeitsbereitschaft als "wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung" definiert[9]. Zum anderen wird gesagt, "ob Arbeitsbereitschaft regelmässig und in erheblichem Umfang vorliegt, richtet sich nach den in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen", wobei von den Verhältnissen des Einzelfalles auszugehen sei [10].

Da Arbeitsbereitschaft von der Rechtsprechung als wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung definiert wird[11], sagen die genannten Tarifvorschriften dasselbe aus. Bei der Erläuterung der Arbeitsbereitschaft als wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung handelt es sich im Grunde nicht um eine Definition, sondern um die Ersetzung eines Begriffes durch einen anderen [12]. Nur durch Heranziehung der jeweiligen Urteilsgründe lässt sich ermitteln, welchen Sachverhalt die Gerichte als Arbeitsbereitschaft, d.h. als Zeit wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung bewerteten. Hier treten allerdings ganz erhebliche Schwankungen in der Rechtsprechung zu Tage [13]. Da die Tarifpraxis auf die Interpretation des Begriffes Arbeitsbereitschaft zum jeweiligen Zeitpunkt der Gültigkeit des Tarifvertrages abstellt, können die Schwankungen der Judikatur früherer Jahre unberücksichtigt bleiben. Nach dem augenblicklichen Standpunkt

---

8) Da sich einzelne Definitionen stark berühren, hängt die Zuweisung zu den einzelnen Gruppen entscheidend davon ab, auf welchen Punkt das Schwergewicht gelegt wird.

9) MTV für die Arbeiter der Metallindustrie in den Reg.-Bez. NWü u. NBa des Landes Ba-Wü v. 1.2.59, § 2 Abs. II, Anm. 2.

10) MTV für die gew. ArbN der Papiererzeugungsindustrie in der BRD i.F.v. 16.2.59, Protokollnotiz zu § 2, Abs. I d.

11) s. Anm. 6 - im übrigen: RAG ARS 8, S. 337 mit Anm. Dersch; RAG ARS 27, S. 87 mit Anm. Nipperdey; RAG ARS 36, S. 345, mit Anm. Dersc

12) Zur Kritik an der Erläuterung des Begriffes Arbeitsbereitschaft in der höchstrichterlichen Rechtsprechung: s. Galperin, S. 723.

13) Übereinstimmend Fechner, Probleme. - Der Ansicht von Matthes (S. 101), es gäbe zum Begriff der Arbeitsbereitschaft eine ständige Rechtsprechung, kann nicht zugestimmt werden. Die höchstrichterliche Rechtsprechung hielt zwar stets an der Definition der Arbeitsbereitschaft als wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung fest, verband damit aber unterschiedliche Vorstellun-

des BAG liegt Arbeitsbereitschaft vor, sofern der Arbeitnehmer sich am Arbeitsplatz aufhält und von ihm eine gewisse geistige Aufmerksamkeit verlangt wird[14]. Diese Rechtsprechung scheint sich auch in den untergerichtlichen Instanzen durchzusetzen[15]. Die Tarifverträge schliessen sich durch die getroffene Vereinbarung somit dieser Rechtsprechung an. Damit steht fest, dass sich Arbeitsbereitschaft im Sinne der genannten Tarifvereinbarungen nicht in der blossen Anwesenheit am Arbeitsplatz erschöpft, sondern eine gewisse Beobachtungstätigkeit zusätzlich verlangt.

2) Andere Tarifverträge beschränken sich auf die Aussage, dass Arbeitsbereitschaft "insbesondere die Tätigkeit der Hauswarte, Sanitäter, Boten, Pförtner und Wächter" ist [16]. Nach Ansicht der Sozialpartner fällt bei den aufgeführten Berufen also typischerweise Arbeitsbereitschaft an. Völlig offen bleiben jedoch die Gründe für diese Annahme, so dass sich aus den Tarifnormen unmittelbar keine Wesensmerkmale der Arbeitsbereitschaft entnehmen lassen.

3) Gelegentlich wird in Tarifverträgen Arbeitsbereitschaft als diejenige Zeit definiert, "über die der Beschäftigte nicht frei verfügen kann"[17]. Diese Definition hebt als Wesensmerkmal der Arbeitsbereitschaft die Abhängigkeit des Arbeitnehmers von den Weisungen des Arbeitgebers hervor. Da der Abhängigkeitsgrad nicht näher bezeichnet wird, steht bei dieser Definition lediglich fest, dass Arbeitsbereitschaft nicht Ruhezeit ist.

Zwei Tarifverträge enthalten die Zusatzvereinbarung, dass bestimmte, genau aufgeführte Sachverhalte als Arbeitsbereitschaft g e l t e n sollen, und

---

gen. Die Zäsuren liegen - ohne dass es in den Urteilen ausdrücklich betont wird - bei den Entscheidungen des RAG v. 20. 12. 39 (ARS 38, S. 23 mit Anm. Dersch) und neuerdings des BAG v. 10. 6. 59 (AP Nr. 5 zu § 7 AZO mit Anm. Böhm) und des BAG v. 8. 7. 59 (AP Nr. 1 zu § 13 AZO).

14) s. ausser den unter Anm. 13 zitierten Entscheidungen die Urteile des BAG v. 2. 12. 59 (BAGE 8, S. 245), v. 31. 3. 60 (BAGE 9, S. 147), v. 21. 7. 60 (B 60, S. 1160).

15) ArbG Essen v. 25. 11. 60, BB 61, S. 217.

16) z. B. MTV für die Arbeiter der Metallerzbergwerke der Unterharzer Berg- u. Hüttenwerke GmbH v. 16. 2. 56, § 8 B Abs. 2.

17) a) MTV für die Arbeiter im privaten Kraftomnibusverkehr in den Reg. -Bez. NWü, SWü-Ho, NBa des Landes Ba-Wü v. 9. 4. 58, § 2 Ziff. 3a S. 1.
b) MTV für die gew. ArbN des privaten Verkehrsgewerbes im Lande Rh. -Pf. v. 10. 2. 57, § 3 I Abs. 3.
c) MTV für die Arbeiter im privaten Kraftomnibusverkehr in den Reg. -Bez. NWü, SWü-Ho und NBa des Landes Ba-Wü v. 21. 6. 54, § 2 Ziff. 6, S. 1

zwar einmal "die Zeit des Nachrückens[17a)] sowie während der Fahrpausen übliche einfache Pflege- und Wartungsarbeiten" [18)], zum anderen "Zeiten ..., während derer der Beschäftigte durch Anweisung an ein Fahrzeug oder einen bestimmten Platz gebunden ist sowie Zeiten zwischen festgelegten oder vereinbarten oder der tatsächlichen Abfahrtszeit" [19)].

4) Zwei weitere Tarifverträge definieren Arbeitsbereitschaft als die Zeit, in der der Arbeitnehmer zur Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichtet ist[20)]. Dabei fällt an den Formulierungen auf, dass Arbeitsbereitschaft mit dem Schlagwort "persönlich anfallende Pausen" charakterisiert und im Gegensatz zu den "ordnungsgemäss angeordneten Pausen" - das sind echte Ruhepausen - gesetzt wird. Die tarifvertragliche Terminologie verwischt die von der AZO klar umrissene Definition der Pause [21)]. Aus der Formulierung kann jedoch geschlossen werden - und hierin liegt der Wert der Vorschrift -, dass sich Arbeitsbereitschaft in der blossen Verpflichtung zur Anwesenheit am Arbeitsplatz erschöpft.

5) Sieben Tarifverträge definieren Arbeitsbereitschaft als diejenige Zeit, während der sich der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle oder einem anderen vom Arbeitgeber bestimmten Ort, ohne Arbeit zu leisten, zur Verfügung

---

17a) Vom "Nachrücken" spricht man, wenn der Kraftfahrer wegen bestimmter Verkehrszeichen oder wegen Verkehrsstockungen geraume Zeit in seinem Fahrzeug warten muss, bis er die Fahrt fortsetzen kann.

18) § 2 Ziff. 6 S. 2 des unter Anm. 17 c) zitierten TV'es.

19) § 2 Ziff. 3a S. 2 des unter Anm. 17a) zitierten TV'es.

20) a) MTV für die Westfälisch-Lippischen Innungsmühlen v. 18.3.53, Protokollnotiz zu § 3 Abs. 6: "Die Parteien sind sich darüber einig, dass unter Arbeitsbereitschaft ... während der Arbeitszeit anfallende persönliche Pausen zu verstehen sind, die die Anwesenheit im Betrieb erfordern, jedoch nicht besonders angeordnet zu werden brauchen und für die eine Vergütung nicht gefordert werden kann."

b) MTV für Getreidemahl- und Schälmühlen in Nds und Brem. v. 22.12.58, Protokollnotiz zu § 3 Abs. III: "Die Parteien sind sich darüber einig, dass unter Arbeitsbereitschaft im Sinne dieser Vorschrift nur diejenige Zeit zu verstehen ist, in der ein Arbeitnehmer nicht arbeitet, aber im Betrieb anwesend sein muss, ohne dass es sich um eine ordnungsgemässe Pause handelt."

21) Nach der AZO ist der Arbeitnehmer während der Ruhepause von jeder Verpflichtung - auch von der zur Anwesenheit am Arbeitsplatz - freigestellt. Dass der ArbN wegen der Kürze der Pause gelegentlich sogar auch den Arbeitsplatz nicht verlassen kann, ist rechtlich irrelevant.

des Arbeitgebers hält [22]. Ob sich dieses "Zurverfügunghalten" in der blossen Anwesenheit am Arbeitsplatz erschopft oder ob zusätzlich eine gewisse geistige Anspannung notwendig ist, geht aus den Tarifbestimmungen nicht hervor.

---

22) a) BMT-G, § 62 Nr. 9 und MTL, § 18 Abs. 1:
"Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn sich der Arbeiter, ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder an einer anderen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle zur Verfügung zu halten hat. Sie liegt auch dann vor, wenn sie nach den gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften als Arbeitsbereitschaft zu betrachten ist."

b) MTVL, § 25:
"Von der Arbeitszeit wird die Arbeitsbereitschaft unterschieden. Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, während der sich ein Arbeiter an der Arbeitsstelle zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss..."

c) TV für die Arbeiter der in der BRD gelegenen Personenseilschwebebahnen v. 6. 5. 59, § 5 Abs. 9 S. 1:
"Arbeitsbereitschaft ist die ausserhalb der regelmässigen oder dienstplanmässigen Arbeitszeit liegende Zeit, während der der Arbeitnehmer an seiner Arbeitsstelle anwesend zu sein hat, um nach Bedarf Arbeit zu leisten."

d) BZTV Nr. 1 A v. 1. 2. 54 für die Stuttgarter Strassenbahnen AG zum BMT-G (§ 15), § 5:
"Arbeitsbereitschaft ist das Bereithalten von Arbeitskräften an der Arbeitsstelle oder an einem anderen von der Direktion oder den zuständigen Abteilungsleitern bestimmten Stelle für etwaige unvorhergesehene Einsätze (Beseitigung von Störungen u. dgl.) ausserhalb der regelmässigen Arbeitszeit."

e) MTV für die gew. ArbN in der Bln. Chemischen Industrie v. 2. 7. 57 i. F. v. 6. 3. 61, § 6 I Abs. 2:
"Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz im Betrieb oder an einer sonstigen vom Arbeitgeber bestimmten Stelle ohne Entfaltung seiner vollen Arbeitstätigkeit anwesend und jederzeit in der Lage ist, sofort seine volle Arbeitstätigkeit zu entfalten."

f) TV über die Arbeitsbereitschaft der Angestellten in der Chemischen Industrie der BRD (ausgenommen der Länder Brem., Hamb. u. BaWü) v. 1. 6. 60, A I Abs. 2
und
TV über die Arbeitsbereitschaft der gew. ArbN in der Chemischen Industrie der BRD v. 1. 6. 60, § 1 I Abs. 2
enthalten dieselbe Regelung wie unter e)

g) MTB, § 18 Abs. 1:
"Arbeitsbereitschaft ist die Zeit, die nach den gesetzlichen Bestimmun-

In drei Fällen wird die Definition durch die Vereinbarung ergänzt, Arbeitsbereitschaft liege auch vor, sofern die Zeit nach den gesetzlichen Bestimmungen als Arbeitsbereitschaft zu betrachten sei[23]. Da die AZO und AVAZO keine näheren Bestimmungen über den Begriff der Arbeitsbereitschaft enthalten, ist der Wert dieser Tarifvorschrift für die terminologische Erfassung nur gering[24]. Die Tarifvereinbarung besitzt jedoch insoweit praktische Bedeutung, als die Tarifpartner durch die Wahl dieser Formulierung zu ihrer Sondersituation die übrigen Fälle von Arbeitsbereitschaft hinzunehmen wollen.

6) Zwei weitere Tarifverträge nehmen Arbeitsbereitschaft an, sofern der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz seine Arbeitskraft nur zeitweise einzusetzen braucht[25]. Dieser Definition läßt sich nicht entnehmen, wie die Zwischenzeiten, in denen der Arbeiter seine Arbeitskraft nicht "einzusetzen braucht" ausgestaltet sind, d.h. ob sie sich auf die bloße Anwesenheit am Arbeitsplatz beschränken, oder ob zusätzlich eine gewisse geistige Anspannung verlangt wird.

---

gen als solche zu betrachten ist. Arbeitsbereitschaft ist auch die Zeit, während der sich der Arbeiter ohne Arbeit zu leisten, an der Arbeitsstelle oder an einem anderen von dem Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat." - Vgl. auch oben a).

23) s. Anm. 22a) und g).

24) Scheuring-Steingen (Erl. 1 zu § 18) meint, diese Tarifvorschrift sei so auszulegen, dass aus den in Judikatur und Literatur entwickelten Grundsätzen das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft zu entscheiden sei. Gegen diese Ansicht spricht der klare Wortlaut der Vorschrift, für sie die entscheidende Tatsache, dass die Tarifpartner bei Vereinbarung dieser Norm das geltende Recht kannten.

25) MTV für die gew. ArbN der feuerfesten und der Steine- und Erden-Industrie vom 1.4.58, § 2 Abs. 2 und RTV für die gew. ArbN der Industrie der Steine und Erden in Rh. - Pf. v. 1. 4. 58, § 2 Abs. 2 bestimmen:
"Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz seine Arbeitskraft nur zeitweise einzusetzen braucht. Sie liegt nicht vor, wenn die Zeiten, in denen die Haupttätigkeit nicht ausgeübt wird, durch eine andere angeordnete Arbeit ausgefüllt sind."

7) Nach einer weiteren Tarifvereinbarung ist Arbeitsbereitschaft nur dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer während dieser Zeit zur Arbeitsleistung ständig bereit und in der Lage ist [26]. Das Schwergewicht dieser Vorschrift liegt also auf der Feststellung, dass sich der Arbeiter während der Arbeitsbereitschaft in einem arbeitsfähigen Zustand halten muss. Damit wird die Möglichkeit anderweitiger Beschäftigung ausdrücklich eingeschränkt. Ungeklärt lässt der Tarifvertrag dagegen, ob die ständige Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme sich in der blossen Anwesenheit am Arbeitsplatz erschöpft oder ob eine Wachsamkeit zusätzlich nötig ist[26a].

IV. Die einzelnen Erläuterungen des Begriffes Arbeitsbereitschaft zeigen die in der Tarifpraxis bestehenden Unklarheiten über den mit diesem Begriff gekennzeichneten Sachverhalt in aller Deutlichkeit auf. Aus den Tarifvereinbarungen lässt sich mit Sicherheit nur entnehmen, dass Arbeitsbereitschaft nicht Ruhezeit i.S. der AZO ist. Die meisten Definitionen grenzen Arbeitsbereitschaft auch gegenüber der Vollarbeit, die in der jeweils vertraglich geschuldeten Leistung besteht, ab[27]. Arbeitsbereitschaft ist also weder Ruhezeit noch Vollarbeit.

Dieses Ergebnis wird allerdings durch einige Tarifvorschriften über die Ausgestaltung der Ruhepausen wieder in Frage gestellt. Die Tarifverträge definieren in der Regel zwar Ruhepause als die Zeit, in der der Arbeiter keine Arbeiten zu verrichten hat, sich nicht zur Arbeitsleistung bereit halten muss und den Arbeitsplatz verlassen kann [28]. Etliche Tarifbestimmungen weichen jedoch von diesem Grundsatz ab und legen fest, dass als Pausen auch die Zeiten gelten, in denen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sein und u.U. sogar die Be-

---

26) MTV für die Arbeiter im hess. Braunkohlenbergbau v. 25.3.52 i.F.v. 8.10.57, Erl. zu § 2 B Abs. 4:
"Der Begriff der Arbeitsbereitschaft setzt voraus, dass der Arbeitnehmer während dieser Zeit ständig zur Arbeitsleistung bereit und in der Lage ist."
Vgl. auch: Anm. 22e) u. f)

26a) Die hier wiedergegebene Definition berührt sich sehr stark mit den oben unter 5) behandelten Erläuterungen. Sie verzichtet jedoch darauf, den Aufenthaltsort des Arbeiters während der Zeit der Arbeitsbereitschaft zu erwähnen. Daher erschien es zweckmässiger, diese Definition in eine andere Gruppe einzureihen.

27) Nur die unter III 5 aufgeführte Definition rechtfertigt diesen Schluss nicht.

28) MTV für die gew. ArbN des privaten Verkehrsgewerbes im Lande Rh.-Pf.

vorgänge beobachten muss[29].

Völlig im unklaren bleibt der positive Gehalt der Arbeitsbereitschaft. Die Mehrzahl der Tarifvereinbarungen bringt zum Ausdruck, dass sich der Arbeitnehmer während der Arbeitsbereitschaft am Arbeitsplatz aufhält [30]. Die Auffassung der Tarifparteien differiert dagegen in Beurteilung der Frage, ob

---

v. 10.2.57, § 3 Abs. I Nr. 2a
TV für die Bediensteten der nicht bundeseigenen Eisenbahnen in der BRD v. 6.12.50 § 10 Abs. 10
LTV für die Arbeiter der DBB v. 1.11.60, § 3 Abs. 7.

29) a) MTV des Mühlengewerbes für den Reg.-Bez. SBa v. 18.11.54, § 3 Abs. 2 S. 3:
"Neben den eigentlichen Essenspausen gilt auch die Zeit als Pause, während der infolge der Eigenart der Betriebsverhältnisse nur Anwesenheit erforderlich ist."

b) MTV für die gew. ArbN der Norddeutschen Hefeindustrie AG, Abt. Hamb.-Wandsbek ab 1.10.58, § 3 Abs. 2 S. 2:
"Wird in Wechselschicht gearbeitet, so wird mindestens eine bezahlte Essenspause von 20 Min. innerhalb der Arbeitszeit eingelegt, ohne dass hierdurch eine Beeinträchtigung der Produktion erfolgen darf. Die in Betrieb befindlichen Maschinen sind hierbei unter Aufsicht zu halten."

c) MTV für die gew. ArbN in den Brauereien von Hamb. u. SchlH ab 1.8.57, § 3 Ziff. 3, S. 1:
"Bei durchgehenden Schichten ist die Einnahme von Mahlzeiten am Arbeitsplatz zugelassen, soweit die Gewähr geboten ist, dass die Arbeit ordnungsgemäss weitergeführt werden kann."

d) MTV für die Mannheim-Heidelberger Grossmühlen v. 10.3.56, § 3 Abs. 3 S. 1:
"Den auf Schicht beschäftigten Arbeitnehmern ist gestattet, neben der Arbeit ihr Essen einzunehmen, ohne ihren Arbeitsplatz zu verlassen."

e) MTV für die gew. ArbN der Mühlenindustrie im Lande NRW v. 4.5.61 § 2 Abs. 2, S. 2:
"Beschäftigte vor dem Zeug, einschliesslich Maschinisten und Heizer, nehmen ihre Mahlzeit am Arbeitsplatz ein."

f) SR H TVAL, Ziff. 2 b S. 2:
"Werden Mahlzeiten ohne Unterbrechung der Arbeit eingenommen, so darf die für die Einnahme der Mahlzeiten erforderliche Zeit nicht von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden abgezogen werden."

30) s. die unter Anm. 3, 4, 9, 10, 20, 22 und 25 aufgeführten Vereinbarungen. Äussern sich die Definitionen nicht zum Aufenthaltsort des Arbeiters während

sich Arbeitsbereitschaft in dieser Anwesenheit am Arbeitsplatz erschöpft, oder ob zusätzlich eine gewisse Aufmerksamkeit verlangt wird, erheblich. Der grössere Teil der Tarifvorschriften fordert zusätzlich eine "wache Achtsamkeit" [31], ohne allerdings auszusprechen, worin diese wache Achtsamkeit im konkreten Fall besteht. Zwei Tarifvereinbarungen bringen - wenn auch etwas verschwommen - zum Ausdruck, dass sich Arbeitsbereitschaft auf die Verpflichtung zur Anwesenheit am Arbeitsplatz beschränkt[32]. Die übrigen Tarifvorschriften schneiden die Frage nicht ausdrücklich an. Vermutlich soll sich hier für die Betroffenen von selbst verstehen, wie Arbeitsbereitschaft ausgestaltet ist.

Da die Tarifverträge im übrigen keine Gesichtspunkte zur Erfassung des Begriffes der Arbeitsbereitschaft beitragen [33], lässt sich als unbestrittenes Ergebnis der Tarifpraxis nur festhalten, dass Arbeitsbereitschaft zwischen Vollarbeit und Ruhezeit steht, und sich der Arbeiter während dieser Zeit am Arbeitsplatz oder an einem anderen vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhält.

§ 4: Zum Begriff "regelmässige Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang"

I. Eine tarifliche Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs. 2 AZO setzt das Anfallen von Arbeitsbereitschaft regelmässig und in erheblichem Umfang voraus. Bis vor kurzem setzte sich die Tarifpraxis nicht mit diesem Tatbestandsmerkmal des § 7 Abs. 2 AZO auseinander. Erst in den letzten Jahren wurde sie auf das Problem aufmerksam, schenkte ihm zunächst aber nur geringe Beachtung. In einem Tarifvertrag aus dem Jahre 1951 wird im Anschluss an die Feststellung, dass das Wesen der Arbeitsbereitschaft in dem Anfallen gewisser Zeiten der Entspannung innerhalb der Arbeitszeit liegt, lediglich gesagt:

---

der Zeit der Arbeitsbereitschaft, so verstand sich für die Tarifpartner von selbst, dass der Aufenthaltsort der Arbeitsplatz oder ein anderer vom Arbeitgeber bestimmter Ort ist: vgl. oben III, 1, 2, 3.

31) s. die unter Anm. 4, 9 und 10 zitierten Tarifvorschriften.

32) s. o. III 6.

33) Der gelegentliche Hinweis auf die Verpflichtung des Arbeitnehmers, er müsse sich während der Arbeitsbereitschaft in einem arbeitsfähigen Zustand halten, ist kein Wesensmerkmal dieses Begriffes. Auch die Vollarbeit setzt Arbeitsfähigkeit voraus.

"... Dabei ist es unerheblich, wie lange die einzelnen Zeiten der Entspannung dauern und ob sie voraussehbar sind; sie müssen nur insgesamt erheblich sein und sich auf einen längeren Zeitraum erstrecken, wobei nicht ausgeschlossen ist, dass der Arbeitnehmer gelegentlich in diesen Zeiten der Entspannung zu anderen Arbeiten herangezogen wird ...". [1]

II. Zehn Tarifverträge jüngeren Abschlussdatums - ein verschwindend kleiner Bruchteil des gesichteten Materials - befassen sich mit der Frage, wann in die Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt. Die Behandlung des Problems erfolgt in zweierlei Weise.

1) Etliche Tarifverträge scheiden im Rahmen der Festlegung der Höchstarbeitszeit Arbeitnehmergruppen mit erheblicher von solchen mit besonders erheblicher Arbeitsbereitschaft, wobei die Arbeitszeit für Arbeiter mit besonders erheblicher Arbeitsbereitschaft stets höher festgesetzt wird als für Arbeitnehmer, bei denen Arbeitsbereitschaft nur in erheblichem Umfang anfällt. Für die Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen soll der "Umfang der Arbeitsbereitschaft" massgebend sein. Während sich ein Teil der hier einschlägigen Tarifverträge mit dieser Vereinbarung begnügt [2], erläutert der andere Teil die Begriffe "Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang" und "Arbeitsbereitschaft von besonders erheblichem Umfang" näher.

   a) Ein Tarifvertrag nimmt Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang an, wenn "nach der Art der Beschäftigung die Arbeitsbereitschaft im Durchschnitt von 8 Wochen mehr als 1/6, aber weniger als 1/4 der Arbeitszeit beträgt" [3]. Nach einem anderen Tarifvertrag liegt Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang vor, sofern mehr als die Hälfte der Arbeitszeit in Arbeitsbereitschaft besteht [4].

   Im Gegensatz zu diesen Beispielen verzichten andere Tarifvorschriften auf die Angabe des prozentualen Verhältnisses von Arbeitsbereitschaft zur Vollarbeit und geben sich mit allgemeinen Erklärungen zufrieden. So sollen "im allgemeinen die Arbeitnehmergruppen, für die früher eine Arbeitszeit von 51 Stunden in Betracht kam, auch nach Neufassung (des Tarifvertrages) als Arbeitnehmer mit 'erheblicher Arbeitsbereitschaft' anzusprechen sein" [5]. An anderer Stelle wird gesagt, bei Arbeitnehmern

1) MTV für die Badische Textilindustrie v. 24.1.51, Erl. zu § 3, Abs. 6.
2) z.B. MTV für das Modellbauerhandwerk in Ba-Wü v. 1.12.54, § 2 Abs. 2.
3) MTV für die Arbeiter der Metallindustrie in den Reg.-Bez. NWü, NBa des Landes Ba-Wü vom 1.2.59, Erl. 3 zu § 2 Abs. 2 Ziff. a.
4) MTV für die gew. ArbN des Einzelhandels in Ba-Wü v. 3.6.58, § 6 Abs. 2.
5) MTV für die gew. ArbN der bay. Metallindustrie v. 1.9.59, Anm. zu § 2 Ziff. 1/II.

mit regelmässig und in erheblichem Umfang anfallender Arbeitsbereitschaft handele es sich "namentlich um folgende Beschäftigungsarten: Maschinisten, Heizer und Arbeiter an automatischen und halbautomatischen Kesselanlagen, Kraftwagenfahrer und Begleiter, Kutscher, Fuhrleute und Pferdepfleger, Boten, Heilgehilfen, Personal in Bade-, Wasch-, Speise- und Aufenthaltsräumen"[6].

Während die letztgenannten Tarifvereinbarungen nur vage Richtlinien an die Hand geben, handelt es sich bei den erstgenannten Beispielen um konkrete Angaben. Ihre praktische Bedeutung hängt freilich von der Möglichkeit ab, das prozentuale Verhältnis von Arbeitsbereitschaft zur Vollarbeit zu ermitteln.

b) Auf ähnliche Weise erläutern die einschlägigen Tarifverträge den Ausdruck "Arbeitsbereitschaft in besonders erheblichem Umfang". Ein Tarifvertrag nimmt dies an, sofern die Arbeitsbereitschaft im Durchschnitt von 8 Wochen mehr als 1/4 der Arbeitszeit beträgt [7]. Ein anderer Tarifvertrag sieht die Voraussetzung nur als gegeben an, sofern die Arbeitsbereitschaft "mindestens ein Drittel der Arbeitszeit beträgt" [8]. Ein dritter Tarifvertrag begnügt sich mit der Feststellung, als Arbeitnehmer mit besonders erheblicher Arbeitsbereitschaft dürften in der Regel anzusprechen sein: Pkw-Fahrer, Wächter, Pförtner und Feuerwehrleute[9].

c) Die Auffassung der Tarifpartner über das Vorliegen von Arbeitsbereitschaft in erheblichem und besonders erheblichem Umfang differieren demnach stark. "Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang" wird von "mehr als 1/6" bis zu "über die Hälfte" der Arbeitszeit angenommen. Die Zahlenwerte von "Arbeitsbereitschaft in besonders erheblichem Umfang" bewegen sich dagegen zwischen "mehr als 1/4" und "mindestens 1/3" der Arbeitszeit. Da die einschlägigen Tarifverträge die Regelung jeweils für dieselben Berufe treffen[10], lässt sich die Verschiedenheit

---

6) MTV für die gew. ArbN in der Metallindustrie in Nds v. 8.7.58, § 2 Abs. 2.

7) MTV für die Arbeiter der Metallindustrie in den Reg.-Bez. NWü, NBa des Landes Ba-Wü v. 1.2.59, Erl. 4 zu § 2 Abs. 2 Ziff. b.

8) MTV für die Arbeiter im privaten Kraftomnibusverkehr in den Reg.-Bez. NWü, SWü-Ho u. NBa des Landes Ba-Wü v. 9.4.58, § 2 Abs. 1 Ziff. b.

9) MTV für die gew. ArbN der bay. Metallindustrie vom 1.9.59, Anm. zu § 2 Ziff. 1/II.

10) Die einschlägigen Tarifvorschriften betreffen nur fachfremde Arbeitnehmer. Die in einzelnen Tarifvereinbarungen beispielhaft aufgeführten Berufsgruppen verdeutlichen, dass die Tarifpartner bei Abschluss der Tarifverträge jeweils dieselben Berufe im Auge hatten, z.B. Maschinisten, Heizer, Pförtner, Boten

der Anteile nicht auf die verschiedene Belastung der Arbeitnehmer in den einzelnen Branchen zurückzuführen. Teils mag sie jedoch durch Gradunterschiede der Inanspruchnahme, die innerhalb eines bestimmten Berufes denkbar sind, bedingt sein. Zum Teil handelt es sich aber auch wohl um reine Verhandlungsergebnisse. Diese unterschiedliche Regelung kann dazu führen, dass bei der Tätigkeit eines Arbeitnehmers, je nachdem, welcher Tarifvertrag für ihn gilt, Arbeitsbereitschaft in erheblichem oder in besonders erheblichem Umfang angenommen wird. Da die Höchstarbeitszeit im Falle von Arbeitsbereitschaft in besonders erheblichem Umfang die Höchstarbeitszeit von Arbeitnehmern, die nur Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang leisten, übersteigt, ist die unterschiedliche Eingruppierung von erheblicher praktischer Bedeutung.

d) Die Tarifverträge verzichten, die Zuweisung zu den Stufen "Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang" und "Arbeitsbereitschaft in besonders erheblichem Umfang" selbst durchzuführen. Gelegentlich erwähnen sie nur einzelne Berufsgruppen, die in aller Regel einer dieser Stufen zugehören[11]. Sofern die Tarifverträge keine ausdrückliche Regelung bringen, ist die Eingruppierung Aufgabe der einzelvertraglichen Absprache.

Schneiden die Tarifverträge die Zuständigkeitsfrage an, so wollen sie die Zuweisung entweder im Wege des Arbeitsvertrages[12] oder durch Betriebsvereinbarung [13] geregelt wissen. Ein Tarifvertrag behandelt sogar den Fall, was zu geschehen hat, sofern sich Unternehmer und Betriebsratmitglieder über die Eingruppierung nicht einigen können. Hier soll eine Schiedsstelle, die aus einem unparteiischen Vorsitzenden und je einem Beisitzer der Tarifvertragspartner besteht, im Wege des Schnellverfahrens entscheiden [14].

Die Betriebsvereinbarung bietet eine bessere Gewähr für eine gerechte Eingruppierung als der Einzelarbeitsvertrag. Bei einzelvertraglicher Ab-

---

11) MTV für die Arbeiter der Metallindustrie in den Reg.-Bez. NWü, NBa des Landes Ba-Wü v. 1.2.59, § 2 Abs. 2.
MTV für die gew. ArbN in der Metallindustrie in Nds. v. 8.7.58, § 2 Abs. 2 und 3.
MTV für die Arbeiter im privaten Kraftomnibusverkehr in den Reg.-Bez. NWü, SWü-Ho u. Nba des Landes Ba-Wü v. 9.4.58, § 2 Abs. 1 Ziff. b.

12) MTV für das Modellbauerhandwerk in Ba-Wü v. 1.12.54, § 2 Abs. 2 b
MTV für die Arbeiter der Metallindustrie in den Reg.-Bez. NWü, NBa des Landes Ba-Wü v. 1.12.59, § 2 Abs. 2b.

13) MTV für die gew. ArbN der bay. Metallindustrie v. 1.9.59, § 2. Abs. 1 Ziff. II

14) So der unter Anm. 13 aufgeführte TV.

sprache besteht auch heute noch die Gefahr, dass ein Teil unter dem Druck des anderen oder aus Unkenntnis der Sachlage eine ungünstige Regelung eingeht.

2) Vier Tarifverträge - alle aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes - unterscheiden nicht ausdrücklich verschiedene Grade der Arbeitsbereitschaft, sondern setzen die tägliche Höchstarbeitszeit je nach Zahl der anfallenden Stunden von Arbeitsbereitschaft fest, indem sie bestimmen:

"Die regelmässige Arbeitszeit kann verlängert werden bis zu zehn Stunden täglich (durchschnittlich 54 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmässig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich fällt,
bis zu elf Stunden täglich (durchschnittlich 60 Stunden wöchentlich), wenn in sie regelmässig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden fällt,
bis zu zwölf Stunden täglich (höchstens 132 Stunden in zwei Wochen), wenn der Arbeiter lediglich an der Arbeitsstelle anwesend sein muss, um im Bedarfsfalle vorkommende Arbeiten zu verrichten "[15]

Bei Abschluss dieser Vereinbarung gingen die Tarifpartner davon aus, dass sich der zeitliche Umfang der täglich anfallenden Arbeitsbereitschaft genau ermitteln lässt. Zur stillschweigenden Voraussetzung ihrer Absprache erhoben die Tarifpartner auch, dass innerhalb einer Berufsgruppe täglich dieselbe Zeit an Arbeitsbereitschaft anfällt[16]. Treffen diese Voraussetzungen zu, so ist die genannte Tarifregelung zweckmässig. Im allgemeinen wird bei den einzelnen Berufen jedoch - z.B. bei Kraftfahrern und Boten - das Mass der täglich anfallenden Arbeitsbereitschaft unterschiedlich sein. Bei solcher Sachlage wäre es angemessener, wenn das zeitliche Verhältnis von Arbeitsbereitschaft und Vollarbeit nicht an Hand eines einzigen Arbeitstages, sondern auf Grund der über einen längeren Zeitraum geführten Ermittlungen festgestellt würde. In diesen Fällen ist daher der oben unter 1) ge-

---

15) vgl. BAT, § 15 Abs. 2; MTB, § 15 Abs. 2; MTL, § 15 Abs. 2 und BMT-G, § 15 Abs. 2 (inhaltlich übereinstimmend, lediglich Formulierung und jeweilige Höchstarbeitszeit differieren; letzteres ist auf das unterschiedliche Abschlussdatum der Tarifverträge zurückzuführen).

16) Die Tarifnormen sprechen zwar von einer Arbeitszeitverlängerung auf "durchschnittlich... Stunden wöchtenlich". Mit dem Ausdruck "durchschnittlich" soll aber nur gesagt werden, dass Überstunden nicht entstehen, wenn die Überschreitung der regelmässigen Arbeitszeit in einer Woche nur darauf zurückzuführen ist, dass in einer anderen Woche dienstplanmässig nicht gearbeitet wird: Clemens-Scheuring-Steingen-Görner-Opalke, § 15 Anm. 3.

schilderten Lösung der Tarifpraxis der Vorzug zu geben[17].

§ 5: Die arbeitszeitrechtliche Wertung der Arbeitsbereitschaft

I. Durch § 7 Abs. 2 AZO ist entschieden, dass Arbeitsbereitschaft ein Teil der Arbeitszeit ist. Die Tarifpraxis beachtet in der Regel diese Vorschrift. Sie rechnet - unabhängig von der unterschiedlichen Inhaltsbestimmung, die der Begriff "Arbeitsbereitschaft" in den einzelnen Tarifverträgen erfährt[1] - die Zeit der Arbeitsbereitschaft zur Arbeitszeit.
Bei Durchsicht des Tarifmaterials fielen einige wenige Tarifvereinbarungen auf, die Zweifel aufkommen lassen, ob auch sie die Zeit der Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit werten. Die Antwort lässt sich nicht allgemein geben. Für jede Tarifvorschrift ist getrennt zu prüfen, ob es sich lediglich um eine ungeschickte Formulierung handelt, ob also ein Sachverhalt als Arbeitsbereitschaft bezeichnet wird, der nach Sinn und Zweck, der § 7 Abs. 2 AZO in der Gegenwart zukommt, nicht unter diesen Begriff fällt, und daher § 7 Abs. 2 unverbindlich ist, oder ob sich die Sozialpartner bewußt über die unabdingbare Norm des § 7 Abs. 2 AZO hinwegsetzen[2].

II. Ein Tarifvertrag sagt, Arbeitsbereitschaft sei die "ausserhalb der regelmässigen oder dienstplanmässigen Arbeitszeit liegende Zeit"[3]. Nach dieser Bestimmung kann Arbeitsbereitschaft entweder Überstundenzeit oder Ruhezeit sein. Die Lösung bringt die in dem Tarifvertrag weiter enthaltene Vereinbarung über die dienstplanmässige Arbeitszeit. Diese Zeit soll nämlich sich durch "Gesamtwertung der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Arbeitsbereitschaft" errechnen[4]. Hiernach gehört Arbeitsbereitschaft eindeutig zur Arbeitszeit. Die ge-

---

17) Sofern ausdrückliche Tarifvereinbarungen in den oben unter 1) geschilderten Verträgen darüber fehlen, dass das zeitliche Verhältnis von Arbeitsbereitschaft zur Vollarbeit durch über einen längeren Zeitraum - etwa 8 Wochen (so: MTV für die Arbeiter der Metallindustrie in den Reg.-Bez. NWü, NBa des Landes Ba-Wü v. 1.2.59, Erl. 3 u. 4 zu § 2 Abs. 2) - geführte Ermittlungen festzustellen ist, wird dieses Verfahren zwar nicht zwingend vorgeschrieben, andererseits aber auch nicht ausgeschlossen. Es steht im Belieben der zur Entscheidung über die Eingruppierung berufenen Instanz (vgl. oben unter 1 d), ob sie derartige Ermittlungen durchführen will.

1) s. die unter § 3 Anm. 3, 4, 9, 10, 16, 17, 18, 20, 23, 24 zitierten Tarifvorschriften.

2) s. oben § 2 III.

3) TV für die Arbeiter der in der BRD gelegenen Personenseilschwebebahnen v. 6.5.59, § 5 Abs. 9.

4) § 5 Abs. 2 S. 3.

nannten Bestimmungen stehen im Einklang, wenn man bedenkt, dass der Tarifvertrag zwei Fälle unterscheidet: das Anfallen von Arbeitsbereitschaft w ä h r e n d und a u s s e r h a l b der regelmässigen Arbeitszeit. Dabei ist Arbeitsbereitschaft ausserhalb der regelmässigen Arbeitszeit Mehrarbeit. Diese Auslegung findet sich durch die inzwischen an Stelle der genannten Bestimmung getretene Tarifnorm bestätigt[5]. Die neue Vorschrift wertet nämlich jede Form der Arbeitsbereitschaft - gleich, ob sie innerhalb oder ausserhalb der regelmässigen Arbeitszeit anfällt - als Arbeitszeit. Ein Unterschied wird lediglich im Rahmen der Entlohnung gemacht[6].

Dieselbe Problematik taucht beim BZTV zum BMT-G für die Stuttgarter Strassenbahnen vom 1.2.54 auf. Arbeitsbereitschaft liegt vor, wenn ausserhalb der regelmässigen Arbeitszeit Arbeitskräfte für etwaige unvorhergesehene Arbeitseinsätze bereitgehalten werden[7]. Der Anschein spricht zunächst dafür, dass die Tarifpartner bei dieser Bestimmung die Frage offen gelassen haben, ob Arbeitsbereitschaft Teil der Arbeitszeit ist. Da die genannte Tarifvorschrift lediglich eine Ergänzung für einen speziellen Bereich zu einem Tarifvertrag mit grösserem räumlichen Geltungsbereich ist, steht sie mit dessen Bestimmung über die Arbeitsbereitschaft in Zusammenhang. § 15 BMT-G bringt unmissverständlich zum Ausdruck, dass Arbeitsbereitschaft Arbeitszeit ist. Dies muss entsprechend für den BZTV zum BMT-G für die Stuttgarter Strassenbahnen AG vom 1.2.54 gelten.

Eine auffallende Tarifvereinbarung findet sich in § 25 MTVL[8]. Im Anschluss an die Definition des Begriffes Arbeitsbereitschaft wird bestimmt: "Arbeitsbereitschaft wird mit 50 v.H. der Arbeitszeit bewertet". Diese Tarifnorm lässt offen, ob die 50 %ige Bewertung unter arbeitszeit- und lohnrechtlichem Aspekt oder nur unter einem dieser Gesichtspunkte zu erfolgen hat. Eine 50 %ige Anrechnung im Rahmen der Arbeitszeitberechnung würde bedeuten, dass eine Stunde Arbeitsbereitschaft zu 30 Minuten a l s Arbeitszeit und zu 30 Minuten als Ruhezeit behandelt wird. Da die unabdingbare Norm des § 7 Abs. 2 AZO Arbeitsbereitschaft in voller Höhe als Arbeitszeit wertet, wäre eine Anrech-

---

5) MTV für die Arbeiter der in der BRD gelegenen Personen-Seilschwebebahnen v. 28.10.60, § 5 Abs. 2 und Abs. 8 - Hiermit übereinstimmend: MTV für die Angestellten von Personen-Seilschwebebahnen v. 6.12.60, § 5 Abs. 2 und Abs. 8.

6) vgl. § 5 Abs. 6 und Abs. 8 S. 2 des unter Anm. 5 zitierten TV'es.

7) s. unter § 3, Anm. 15 d).

8) s. unter § 3, Anm. 15 b).

nung zu 50 % in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht gesetzwidrig. Die genannte Tarifvereinbarung hat diesen Inhalt jedoch nicht. Das wird aus den Vereinbarungen des Tarifvertrages über die Lohngrundsätze und Höchstarbeitszeit deutlich. Die Vorschriften "die Arbeitszeit einschliesslich der vollen Arbeitsbereitschaft darf 72 Stunden wöchentlich nicht übersteigen" und "Die Entlohnung für 48 Stunden muss gewährleistet bleiben" können nur dahin verstanden werden, dass unter arbeitszeitrechtlichem Gesichtspunkt eine Stunde Arbeitsbereitschaft eine Stunde Arbeitszeit ist, während von lohnrechtlichem Standpunkt aus eine Stunde Arbeitsbereitschaft mit der Hälfte des normalen Stundenlohnes vergütet wird.

Auch die Tarifverträge, welche Arbeitsbereitschaft als "persönlich anfallende Pausen" definieren, rechnen die Zeit der Arbeitsbereitschaft zur Arbeitszeit[9].

III. Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass alle Tarifverträge Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeit werten und damit § 7 Abs. 2 AZO beachten.

§ 6: Die Regelung der Höchstarbeitszeit

I. In der Regel legen die Tarifpartner im Falle des § 7 Abs. 2 AZO die Höchstarbeitszeit in der Weise fest, dass sie die Stundenzahl, bis zu der die regelmässige Arbeitszeit verlängert werden darf, angeben:

"Für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, wie z.B. Pförtner, Wächter ..., kann die regelmässige Arbeitszeit auf ... Stunden verlängert werden[1]."

Die Höchstarbeitszeit der verschiedenen Berufe differiert. Ebenso weichen die für einen bestimmten Beruf vereinbarten Höchstarbeitszeiten in den einzelnen Tarifverträgen voneinander ab[2]. In einigen Fällen sind die Tarifbestimmungen schwerfällig oder unpräzis abgefasst[3]; die Höchstarbeitszeit lässt sich jedoch aus den Vorschriften entnehmen.

---

9) s. unter § 3, Anm. 20.

1) z.B. MTV für die gew. ArbN der Papiererzeugungsindustrie in der BRD v. 16.2.59, § 2 Ziff. 1 d.

2) So setzt z.B. der MTV für die gew. ArbN der Metallindustrie in Nds. v. 8.7.58 die Höchstarbeitszeit für Pförtner auf 68 Stunden wöchentlich, der MTV für die gew. ArbN in der chemischen Industrie i.F. v. 1.5.57 auf 56 Stunden fest.

3) z.B.:

a) MTV für die gew. ArbN in der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie v. 28.2.58, § 3 Abs. 3:

II. Bei Durchsicht des Tarifmaterials fielen drei Tarifverträge auf, die zwar eine Maximalarbeitszeit festsetzen, jedoch eine Überschreitung dieser Höchstarbeitszeit zulassen, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind. So kann nach zwei Tarifbestimmungen eine Überschreitung der tariflich festgelegten Höchstarbeitszeit "nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien" vereinbart werden[4]; während in einem anderen Fall eine darüber hinausgehende Arbeitszeit im Wege der Betriebsvereinbarung festgesetzt werden darf [5]. Kommt

---

"Die regelmässige Arbeitszeit für Nachtwächter, Pförtner, Kraftfahrer und Beifahrer wird durch betriebliche Vereinbarung geregelt, wobei jedoch die Arbeitszeit, bezogen auf die Arbeitszeit dieses Personenkreises vor dem 1.4.56, um 3 Stunden je Woche gekürzt werden muss, in keinem Falle aber 60 Stunden wöchentlich übersteigen darf."

b) MTV für die gew. ArbN und Lehrlinge in den Brauereien von Hamb. und SchlH ab 1.8.57, § 3 Abs. 8 a)
"Die Arbeitszeit der Pförtner und Wächter beträgt wöchentlich 45 Stunden netto innerhalb 51 Stunden brutto ..."

Nach Auskunft des Verbandes der Brauereien von Hamb. und SchlH v. 20.7.61 (Zeichen: St.) soll durch die Formulierung "Brutto- und Nettoarbeitszeit" gesagt werden, dass die Arbeiter während der vorgeschriebenen Pausen an ihrem Arbeitsplatz bleiben müssen, jedoch für diese Zeit keinen Anspruch auf Überstundenbezahlung - wohl aber auf den normalen Lohn - haben. S. § 3 Anm. 29
Andere Motive liegen dagegen § 3 Abs. 2 des MTV für die gew. ArbN im Bln. Braugewerbe i.F.v. 15.9.60 zugrunde, der besagt, dass für Touren-Fahrpersonal "die regelmässige reine Arbeitszeit ... 42 1/2 Stunden netto innerhalb 50 Stunden brutto" beträgt. Nach Auskunft der Abschlusspartner dieser Vereinbarung (Wirtschaftsverband Berliner Brauereien e.V. v. 17.7.61 u. Gewerkschaft NGG, Ortsverwaltung Bln. v. 21.7.61, Zeichen: I/Ra/Wu) ist die Nettoarbeitszeit die reine Arbeitszeit, die Bruttoarbeitszeit die Arbeitszeit einschliesslich der Pausen. Die Formulierung wurde so gewählt, da der Zeitpunkt der Pausen sich nach der Geschäftslage richtet und folglich nur vom Kraftfahrer selbst bestimmt werden kann. Während dieser Pausen ist der Arbeiter aber nicht zur Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichtet.

4) a) MTV für die Arbeiter der Metallindustrie in den Reg.-Bez. NWü u. NBa des Landes Ba-Wü ab 1.2.59, § 2 Abs. 2 Ziff. c
b) MTV für das Modellbauerhandwerk in Ba-Wü v. 1.12.54, § 2 Abs. 2 Ziff. c.

5) MTV für die gew. ArbN der bay. Metallindustrie v. 1.9.59, § 2 Abs. 1 Ziff. 2 i.V.m. § 29 Abschn. D.

eine Betriebsvereinbarung nicht zustande, so können die Beteiligten eine Schlichtungsstelle anrufen, die im Wege des Schnellverfahrens die Streitfrage entscheidet.

III. Eine relativ grosse Zahl an Tarifverträgen sieht davon ab, die Höchstarbeitszeit festzulegen, und weist diese Aufgabe anderen Instanzen zu.

1) Die eine Gruppe der einschlägigen Tarifverträge bestimmt ausdrücklich, dass die Festlegung der Höchstarbeitszeit im Einzelarbeitsvertrag zu erfolgen habe[6].

2) Die Tarifverträge der anderen Gruppe überlassen die Festsetzung der Höchstarbeitszeit den betrieblichen Organen[7]. Teilweise wählen die Tarifpartner

---

6) a) MTV für die gew. ArbN der Papier- und Pappe verarbeitenden Industrie ab 1.7.59, § 2 Abs. 3:
"Abweichend von Ziff. 1 darf die regelmässige tägliche Arbeitszeit der Maschinisten, Heizer, Fuhrleute, Wächter, Pförtner, Kraftfahrer und sonstigen fachfremden Arbeitnehmern, soweit sie regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft aufzuweisen haben, einschliesslich der Vor- und Abschlussarbeiten einzelvertraglich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vereinbart werden."

b) MTV für das Graphische Gewerbe im Gebiet der BRD ab 1.1.59, § 3 Abs. 3:
"Für Maschinisten, Heizer, Fuhrleute, Wächter, Pförtner, Kraftfahrer und sonstige fachfremde Arbeiter und Arbeiterinnen kann die tägliche Arbeitszeit einzelvertraglich vereinbart oder geändert werden, soweit in ihre Arbeitszeit in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt."
Ebenso: MTV für das Graphische Gewerbe in Bln. v. 3.2.61, § 3 Abs. 3.

c) MTV für die gew. ArbN der Zigarettenindustrie v. 14.11.56, § 2, Abs. 6:
"Die Arbeitszeit der Pkw-Fahrer unterliegt der einzelvertraglichen Regelung. Sie muss sich im Rahmen der Grenzen der Bestimmungen der Arbeitszeitordnung und der hierzu erlassenen Ausführungsverordnungen halten. Ausnahmen werden im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung betrieblich geregelt"

d) MTV für die Arbeiter der Metallerzbergwerke der Unterharzer Berg- und Hüttenwerke GmbH v. 16.2.56, § 2 Abs. 4:
"Die Arbeitszeit der Fahrer von Personenkraftwagen bleibt Einzelvereinbarungen überlassen."

7) a) Die Tarifvereinbarungen
MTV für die Lederwaren- und Kofferindustrie in der BRD v. 17.12.58, § 2 Abs. 1 c
TV für die ledererzeugende Industrie in Nds., NRW und Brem. v. 1.2.58, § 2 Abs. 7
TV für die lederherstellenden Betriebe im Reg.-Bez. SBa v. 3.9.57, § 2

Abs. 2 S. 1
MTV für die gew. ArbN in der chemischen Industrie i.F. v. 1.5.57, § 6
MTV für die gew. ArbN der hess. ledererzeugenden Industrie v.7.5.53, § 3 Abs. 2
TV für die lederherstellenden Betriebe der ehemaligen Länder Wü-Ba und Wü-Ho des Landes Ba-Wü v. 12.11.52, § 2 Abs. 2 haben (mit geringfügigen sprachlichen Abweichungen) folgenden Inhalt:
"Die regelmässige Arbeitszeit für Arbeitnehmer, bei denen regelmässig Arbeitsbereitschaft vorliegt, unterliegt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unter Hinzuziehung der beteiligten Arbeitnehmer."

b) RTV für die gew. ArbN im Gross- und Aussenhandel im Bereich der Wirtschaftsvereinigungen Gross- und Aussenhandel im Lande NRW v.2.12.60, § 3 Abs. 8
MTV für die gew. ArbN im bay. Einzelhandel v.1.1.55, § 3 Ziff. 2 Abs. 3 S. 2
MTV des Grosshandels von Rh.-Rh.hess. v.2.4.52, § 4 Abs.4 bestimmen (bei geringer sprachlicher Abweichung):
"Bei Kraftfahrern, Beifahrern, Fuhrleuten sowie bei ähnlicher Tätigkeit im Aussendienst, bei der in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt und eine bestimmte Arbeitszeit nicht eingehalten werden kann, ist eine betriebliche Sonderregelung im Benehmen mit dem Betriebsrat abweichend von den vorstehenden Bestimmungen möglich. Sie soll schriftlich erfolgen."

c) MTV für die gew. ArbN der Mühlenbetriebe in Hess. ab 1.7.61, § 3 Abs. 1, S. 4
MTV für die gew. ArbN der Mineralwasserbetriebe und -Brunnen für das Gebiet Rh.-Rh.hess. ab 1.8.59, § 2 A Abs. 3 S. 1
MTV für die gew. ArbN der pfälzischen Brauereien ab 1.7.59, § 3 Abs. 4, S. 1
lauten:
"Die Arbeitszeit für Pförtner und Wächter wird betrieblich geregelt."

d) RTV für die gew. ArbN im Gross-, Ein- und Ausfuhrhandel in SchlH ab 1.10.60, § 2 Abs. 3 S. 1
MTV für die gew. ArbN der Futtermittelindustrie im Lande NRW v. 10.9.57, § 3 Abs. 2, S. 1
bestimmen (bei erheblicher sprachlicher Abweichung):
"Die Arbeitszeit des Fahrpersonals und der Beifahrer kann zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat bis zur gesetzlich zulässigen Arbeitszeit festgesetzt werden."

e) MTV für die gew. ArbN im Bln. Brauereigewerbe v. 1.4.59 i.F.v. 15.9.60, § 4 Abs. 1:

diesen Weg für die Regelung aller Arbeitsverhältnisse, bei denen Arbeitsbereitschaft anfällt[8], teilweise auch nur für einzelne Berufe, während für die übrigen Beschäftigten, bei denen Arbeitsbereitschaft auftritt, die Höchstarbeitszeit im Tarifvertrag festgelegt ist[9].

Die Tarifverträge beider Gruppen betonen gelegentlich, dass die Festlegung der Höchstarbeitszeit unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu erfolgen habe[10]. Es wird also auf die Vorschriften der AZO und AVAZO verwiesen[11]. Dieser Hinweis ist insofern bedeutsam, als er die betrieblichen Organe ausdrücklich auf ihre Stellung unter dem Gesetz hinweist. Wertlos ist er jedoch insofern, als der Gesetzgeber ja gerade auf nähere Angaben verzichtet und die Regelung im einzelnen den Sozialpartnern belässt.

§ 7: Entlohnung der Arbeitsbereitschaft

I. Das den Tarifpartnern im Rahmen der Entlohnung von Arbeitsbereitschaft eingeräumte weitgehende Ermessen - § 611 ff BGB und § 15 AZO geben nur geringe

---

"Die Arbeitszeit für Personenkraftwagenfahrer wird betriebsmässig geregelt."

f) MTV für die Belegschaftsmitglieder der GEG und deren Tochtergesellschaften in der BRD v. 30.1.57, § 3 Abs. 5:
"Für Kraft- u. Beifahrer, für Pförtner und Wächter werden betriebliche Sondervereinbarungen getroffen."

g) MTV für die gew. ArbN der Nährmittel-Industrie in Bay. ab 1.4.53, § 7 (vgl. Protokollnotiz hierzu):
"Die Regelung der Arbeitszeit und der Entlohnung der Fernlaster bleibt einer betrieblichen Vereinbarung, die zwischen Betriebsleitung u. der zuständigen Gewerkschaft abzuschliessen ist, vorbehalten."

8) z. B. die unter Anm. 7 a) und b) aufgeführten TV'e.

9) z. B. die unter Anm. 7 c) und e) zitierten TV'e.

10) s. die unter Anm. 6 a) und Anm. 7 b) aufgeführten TV'e.

11) so ausdrücklich der unter Anm. 6 c) zitierte Tarifvertrag, der allerdings Abweichungen von der AZO zulässt. Da die Vorschriften der AZO und AVAZO, soweit sie nicht selbst Ausnahmen zulassen, zwingender Natur sind, ist die Tarifnorm gesetzwidrig, soweit sie generell Ausnahmen von der AZO für zulässig erklärt.
Vgl. auch § 1 II 2 c.

Anhaltspunkte - führt in der Praxis zu mannigfaltigen Lösungen.
Zahlreiche Tarifvorschriften beginnen mit der Feststellung, dass "nur tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt wird"[1]. In dieser Bestimmung kann kein Verzicht auf den Lohnanspruch für geleistete Arbeitsbereitschaft gesehen werden, da diese Auslegung nicht dem nach § 157 BGB zu berücksichtigenden Willen der Tarifpartner entsprechen würde[2]. Der wirkliche Wille der Sozialpartner geht aus einigen Tarifverträgen klar hervor. So wird z.B. gesagt, dass als geleistete Arbeit, für die Lohn zu bezahlen ist, "auch die Zeit der Arbeitsbereitschaft" gelte[3], oder, dass nur die Zeit bezahlt wird, "während der wirklich gearbeitet oder auf Verlangen des Arbeitgebers Arbeitsbereitschaft geleistet wird "[4]

Andere Tarifverträge weisen, ehe sie die Frage der Entlohnung im einzelnen regeln, auf das Äquivalenzprinzip hin, an dem unser Lohnsystem ausgerichtet ist, indem sie sagen: "Die Höhe des Lohnes richtet sich nach der Art der geleisteten Arbeit"[5]. In dieser Tarifvorschrift kommt zum Ausdruck, dass anstrengende oder schwierige Arbeit besser zu entlohnen ist als eine Tätigkeit, die geringere Anforderungen an die Arbeitskraft des einzelnen stellt.

II. Die tariflichen Regelungen über die Entlohnung der Arbeitsbereitschaft lassen sich in 6 Hauptgruppen unterteilen, innerhalb deren teils weitere Differenzierungen zu verzeichnen sind.

1) Ein Tarifvertrag beschränkt sich auf den Hinweis, dass die auf Grund des § 7 Abs. 2 AZO erhöhte Arbeitszeit "in dem Gehaltstarifvertrag angemessen zu berücksichtigen " sei [6].

---

1) z.B. MTV für die gew. ArbN in der Papier- und Pappe verarbeitenden Industrie v. 1.7.59, § 6 Abs. 1, S. 1
MTV für die gew. ArbN des Mälzereigewerbes in Bay. v. 2.6.58, § 8 Abs. 1
MTV für die gew. ArbN der Aachener Textilindustrie v. 3.7.57, Abschn. V Abs. 1

2) RAG v. 25.1.30, ARS 8, S. 337 mit Anm. Dersch; Kuhns, IS. 89

3) TV für die ledererzeugende Industrie in Nds, NRW v. 1.2.58, § 4 Abs. 1

4) TV für die ledererzeugende Industrie Siegen-Wittgenstein v. 17.7.57, § 8 Abs. 2, S. 1

5) RTV für die Industrie der Steine und Erden in Rh.-Pf. v. 1.4.58, § 7 Abs. 2
MTV für die gew. ArbN der feuerfesten u. der Steine- u. Erdenindustrie v. 1.4.58, § 7 Abs. 2
RTV für die Ziegelindustrie im Gebiet der BRD v. 13.7.56, § 12 Abschn. 1
RTV für das Betonsteingewerbe ab 1.1.59, § 8 Abs. 1.

6) MTV für die privatrechtlichen Reisebürobetriebe in der BRD v. 15.3.57, § 3 Abs. 3, S. 2.

2) Vier weitere Tarifverträge sehen von einer Regelung der Entlohnung der Arbeitsbereitschaft ab und weisen diese Aufgabe dem Einzelarbeitsvertrag[7] oder der Betriebsvereinbarung[8] zu. In zwei dieser Fälle wird zusätzlich bestimmt, dass die Arbeiter, für welche die Arbeitszeit nach § 7 Abs. 2 AZO verlängert wurde, "lediglich Anspruch auf den Lohn für die im Betrieb regelmässig geltende Arbeitszeit" haben[9].

3) Einige Tarifverträge regeln die Lohnfrage in der Weise, dass sie die Arbeitsbereitschaftszeiten innerhalb der Lohnberechnung mit 50 % als Arbeitszeit bewerten[10]. Bei der Lohnabrechnung ist also in der Weise zu verfahren, das die Zeit der Arbeitsbereitschaft halbiert und die so errechnete Summe den Zeiten der vollen Arbeitsleistung in einer Woche zugerechnet wird[11]. Für diese ermittelte Arbeitszeit ist der vereinbarte normale Lohn, sofern jedoch die regelmässige Wochenarbeitszeit überschritten wird, zuzüglich der Zuschläge zu bezahlen. Bei diesem Berechnungsschema kann der Fall eintreten

---

7) MTV für die Arbeiter und Angestellten in den Elektrizitätswerken in NBa, NWü u. Wü-Ho v. 7.2.55, § 13 Abs. 3, S. 2

8) a) MTV für die bei den Mitgliedern der Sozialrechtlichen Vereinigung von Elektrizitätswerken in Wü u. Ba e.V. beschäftigten ArbN v. 1.8.59, § 9 Abs. 3, S. 2
   b) MTV für die gew. ArbN der Brauereien in Ba-Wü v. 1.10.57, § 3 Abs. 3 S. 3
   c) MTV für die gew. ArbN der Nährmittelindustrie in Bay. ab 1.4.53, § 7.

9) Es handelt sich um die unter Anm. 7 und 8 a) aufgeführten TV'e.

10) a) MTB, §18 Abs. 2
   b) BMT-G, § 15 Abs. 3
   c) TV für die Arbeiter der in der BRD gelegenen Personenseilschwebebahnen v. 6.5.59, § 5 Abs. 9 - Die Vergütung einer Stunde Arbeitsbereitschaft mit 50 % des Stundenlohnes gilt nur für ausserhalb der regelmässigen Arbeitszeit anfallende Arbeitsbereitschaft; Arbeitsbereitschaft, die innerhalb der regelmässigen Arbeitszeit anfällt, wird mit dem vollen Stundenlohn bezahlt. So auch: der neu abgeschlossene TV für die Personenseilschwebebahnen v. 28.10.60, § 5 Abs. 2 und 8 S. 2
   d) MTV für die gew. ArbN des privaten Verkehrsgewerbes im Lande Rh.-Pf. v. 10.2.57, § 3 Abschn. III Abs. 7
   e) MTVL, § 25 S. 2 u. 3.
   f) MTL, § 18, Abs. 2
   g) MTV für die Arbeiter im privaten Kraftomnibusverkehr in den Reg.-Bez. NWü, SWü-Ho u. NBa des Landes Ba-Wü v. 9.4.58, § 3 Abs. 2 b

11) Scheuring-Steingen, Erl. 3 zu § 18

dass Arbeitnehmer mit ganz erheblichen Zeiten von Arbeitsbereitschaft nicht den normalen Wochenlohn erreichen. Einige der einschlägigen Tarifverträge treffen für den Fall Vorsorge; nach ihnen hat der Arbeiter Anspruch auf den vollen Wochenlohn, sofern er mindestens während der regelmässigen wöchentlichen Arbeitszeit "beansprucht" wird[12].
Zwei Tarifvereinbarungen modifizieren den Grundsatz, Arbeitsbereitschaft mit 50 % des Stundenlohnes zu vergüten, insoweit, als dies erst ab der dritten (bzw. vierten) Stunde geleisteter Arbeitsbereitschaft gelten soll, während für die ersten beiden Stunden am Tage der volle Lohn zu bezahlen ist[13].

4) Auffallend viele Tarifverträge lassen Pauschalabgeltung zu[14]. Einige sehen Pauschallöhne für die gesamte geleistete Arbeit vor[15], andere wieder nur für die über die regelmässige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit[16]. Den ersten Weg wählen die Tarifpartner, sofern die Zeiten der Vollarbeit mit den Zeiten der Arbeitsbereitschaft im ständigem Wechsel stehen, so dass deren Dauer nicht getrennt festgestellt werden kann. Die zweite Alternative findet sich nur in Tarifverträgen, die eine getrennte Ermittlung für möglich halten. Einige Tarifverträge lassen beide Alternativen wahlweise zu[17].

---

12) Es handelt sich um die unter Anm. 10 a), b) und e) aufgeführten TV'e.

13) s. Anm. 10 d) und g)

14) Mit der Möglichkeit pauschalierter Abgeltung befassen sich auch Tarifverträge, die keine Vorschriften über Arbeitsverhältnisse mit Arbeitsbereitschaft enthalten. In der Regel bestimmen sie, dass Mehrarbeitsstunden einschliesslich aller Zuschläge pauschal abzugelten sind.
Statt aller: s. MTV für die Molkereien und Käsereien im Lande NRW v. 23.7.58, § 5 Abs. 2

15) a) MTV für die gew. ArbN in den Betrieben und Betriebsabteilungen des privaten Omnibusverkehrsgewerbes in Bln. v. 1.2.58, § 4 Abs. 4
b) MTVL, § 36 Abs. 2

16) a) MTV des Südwestdeutschen Rundfunks (Entwurf v. 1.7.59), § 6 Abs. 6
b) MTV für die gew. ArbN des privaten Verkehrsgewerbes im Lande Rh.-Pf. v. 10.2.57, § 10 Abs. 6
c) MTV für das Lederhandschuhe herstellende Gewerbe im Gebiet der Länder Wü-Ba, Wü-Ho u. Hess. v. 30.4.52, § 5 Abs. 2
d) MTV für die gew. ArbN in der chemischen Industrie i.F.v. 1.5.57, § 6 Abschn. 3

17) a) BMT-G, § 25 Abs. 2
b) BZTV Nr. 1a i.F.v. 1.7.59 für die Stuttg. Strassenbahnen zu § 25 Abs. 1 S. 1 BMT-G, § 12
c) MTL, § 30 Abs. 2

Im übrigen spielten bei der Abfassung der Tarifvereinbarungen drei Gesichtspunkte eine wesentliche Rolle:

a) Die meisten Tarifverträge beschränken sich darauf, die Zulässigkeit pauschalierter Abgeltung auszusprechen. Die Festsetzung des Berechnungsmodus und die Errechnung des zu zahlenden Pauschallohnes überlassen sie der Betriebsvereinbarung[18] oder der einzelvertraglichen Absprache[19]. Nur in wenigen Fällen schlagen sie einen anderen Weg Ein Tarifvertrag gibt die Höhe des Pauschallohnes selbst an[20], während in einem anderen Fall der Pauschallohn durch einen Tarifvertrag mit örtlich begrenztem Geltungsbereich festzusetzen ist [21].

b) Alle Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, die grundsätzlich Arbeitsbereitschaft mit 50 % des normalen Stundenlohnes vergüten, erklären im Rahmen ihrer Bestimmung über die jeweilige Lohnform die Abgeltung der Arbeitsbereitschaft auch durch Pauschallohn für zulässig[22].

c) Die Zweckmässigkeit pauschalierter Abgeltung steht ausser Frage. Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden durch sie der Aufgabe enthoben, die Arbeitszeit genau zu kontrollieren und die Art der einzelnen Beschäftigungen (Vollarbeit und Arbeitsbereitschaft) aufzuzeichnen. Gerade in dieser Erleichterung liegt die Gefahr einer nicht angemessenen Entlohnung. Um dieser Gefahr vorzubeugen, bauen einige Tarifverträge Sicherungsklauseln ein, durch die sie eine Nichtachtung oder Umgehung der allgemeinen Lohngrundsätze verhindern wollen.
Nach einem Tarifvertrag ist, sofern "die Zahl der Überstunden regelmässig die der Berechnung der Pauschalvergütung zugrundeliegende Zahl der Überstunden" übersteigt, "eine Einzelabrechnung vorzunehmen oder eine neue Pauschalvergütung zu vereinbaren" 23). Eine Änderung der tatsächlichen Verhältnisse berücksichtigt ein anderer Vertrag in

---

18) s. die unter Anm. 15 a), 16 c), 17 c) aufgeführten TV'e.

19) s. alle unter Anm. 17 aufgeführten TV'e. - Auffallend ist, dass der BMT-G die Regelung durch Betriebsvereinbarung und Einzelarbeitsvertrag zulässt.

20) MTV für die Getreide- und Schälmühlen in Nds. u. Brem. v. 22. 12. 58, § 3 Abs. 3: "In Mühlenbetrieben ... ist mit dem Wochenlohn für 44 Stunden eine Arbeitszeit bis zu 56 Stunden abgegolten, wenn in diese Zeit Arbeitsbereitschaft fällt ...".

21) MTL, § 30 Abs. 2, der auch einzelvertragliche Regelungen zulässt. - Ebenso jetzt: MTB, § 30 Abs. 2.

22) MTB, § 30 Abs. 2; MTL, § 30 Abs. 2; BMT-G, § 25 Abs. 2; MTVL, § 36 Abs. 2.

23) MTV für die ArbN des Südwestdeutschen Rundfunks (Entwurf vom 1. 7. 59), § 6 Abs. 6.

der Weise, dass "die Höhe der Pauschalsumme einer Revision unterzogen werden" kann, wenn sich "die ihr zugrundegelegten Tatsachen geändert haben" [24].

Andere Tarifverträge machen bereits die Zulässigkeit der Pauschalabgeltung von gewissen Voraussetzungen abhängig. So dürfen Pauschalbeträge nur vereinbart werden, "wenn sichergestellt ist, dass die tariflichen Bestimmungen eingehalten werden" [25]. Dieser Hinweis auf die tariflichen Bestimmungen ist zwar theoretisch bedeutsam, da er zum Ausdruck bringen will, dass die allgemeinen Lohngrundsätze des Tarifvertrages durch die pauschalierte Abgeltung nicht völlig ausser Kraft gesetzt werden können. Ob dieser Grundsatz in der Praxis beherzigt wird, ist - da die Pauschalabgeltung gerade der Einfachheit halber gewählt wird - äusserst fraglich. Ungeachtet dieser Tatsache schreibt ein weiterer Tarifvertrag ebenfalls vor, dass die Vereinbarung von Pauschallöhnen "unter Zugrundelegung des Tarifvertrages "zu treffen ist und ausserdem der Gewerkschaft ÖTV jeweils von einer derartigen Vereinbarung Kenntnis gegeben werden muss [26].

5) Auch im Rahmen tariflicher Zuschlagsregelungen spielt die Frage der Arbeitsbereitschaft eine Rolle. Für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft fällt, werden geringere Zuschläge festgesetzt als für die übrigen Arbeiter [27]. Auch hängt die Zuschlagshöhe teilweise noch davon ab, ob Arbeitsbereitschaft in erheblichem oder in besonders erheblichem Umfang anfällt [28].

6) Treffen die Tarifverträge keine besondere Lohnregelung für den Fall der Arbeitsbereitschaft [29], so ist auch für diese Arbeitsleistung der volle Tarif-

---

24) MTV für das Lederhandschuhe herstellende Gewerbe im Gebiet der Länder Wü-Ba, Wü-Ho und Hess. v. 30.4.52, § 5 Abs. 2.

25) MTV für die gew. ArbN des priv. Verkehrsgewerbes im Lande Rh.-Pf. v. 10.2.57, § 10 Abs. 6.

26) MTV für alle gew. ArbN in den Betrieben und Betriebsabt. des priv. Omnibusverkehrsgewerbes in Bln. v. 1.2.58, § 4 Abs. 4.

27) MTV für die bay. Kaolinbetriebe v. 21.10.55, § 3 Nr. 7
MTV für die bay. Rohtonbetriebe v. 31.1.56, § 3 Nr. 6.

28) MTV für die gew. ArbN der bay. Metallindustrie v. 1.9.59, § 6 Abs. 4
MTV für die Arbeiter der Metallindustrie in den Reg.-Bez. NWü, NBa des Landes Ba-Wü v. 1.2.59, § 5 Abs. 2 und 3.
MTV für das Modellbauerhandwerk in Ba-Wü v. 1.12.54, § 5 Abs. 2 u. 3.

29) MTV für die gew. ArbN der feuerfesten und der Steine- und Erden-Industrie

lohn zu bezahlen[30]. Das folgt aus § 612 BGB, nach dem eine Leistung mit der üblichen Vergütung zu entlohnen ist, sofern besondere Regelungen fehlen[31].

2. Teil: RUFBEREITSCHAFT

§ 8: Der Begriff "Rufbereitschaft"

Rubereitschaft spielt nur in wenigen Tarifverträgen eine Rolle. Während sich zwei Tarifverträge mit der Feststellung begnügen, Rufbereitschaft sei keine Arbeitsbereitschaft[1], bringen die übrigen Tarifverträge eine Definition. Im Gegensatz zur Arbeitsbereitschaft stimmen die tariflichen Erläugerungen der Rufbereitschaft inhaltlich voll überein. Die Tarifpraxis versteht unter Rufbereitschaft stets diejenige Zeit, in welcher der Arbeitnehmer sich in der eigenen Häuslichkeit oder an einem anderen dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort aufzuhalten hat, um auf Abruf Arbeit zu leisten[2]. Während ein Teil der Tarifverträge allgemein vom Arbeitnehmer

---

v. 1.4.58, § 3 u. § 4.

30) Wendel, S. 177 f. 31) Hueck-Nipperdey, Bd. 1, S. 243 f.

1) MTV für die Lohnempfänger der dem ArbGV Gas-, Wasser-, Elektrizitätsunternehmungen in NRW e.V. angeschlossenen Unternehmen i.F.v. 9.11.56, § 7 Abs. 2
TV für die kaufm. u. techn. Angestellten, Werkmeister der Norddeutschen Kraftwerke AG v. 1.3.59, § 5 Abs. 4.
vgl. auch: BMT-G, § 15 Abs. 4 S. 1; TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD v. 6.12.50, § 10 Abs. 15 S. 1.

2) a) TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD v. 6.12.50, § 10 Abs. 15 S. 2 und v. 19.9.60, § 9 Abs. 9 S. 2.
b) LTV für die Arbeiter der DBB ab 1.11.60, § 4 Abs. 1 Ziff. 1:
"(1) Bereitschaft zur Beseitigung oder Verhütung von Unfallfolgen, Störungen oder Betriebsbehinderungen durch Schneefall oder Kälte soll nur eingerichtet werden, wenn die dienstlichen Belange es erfordern. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber nach Weisung der Dienststelle verpflichtet,
1) sich in seiner Wohnung aufzuhalten oder dort oder bei der Dienststelle zu hinterlassen, von wo er im Bedarfsfall zu sofortiger Arbeitsaufnahme

spricht[3], kommt in anderen Tarifverträgen durch die Wahl der Formulierung wie "beteiligter Arbeiter" oder "Arzt" die Bindung an den konkreten Sachverhalt stärker zum Ausdruck[4].
Rufbereitschaft besteht also in der Verpflichtung des Arbeiters, während gewisser Zeiten den von ihm gewählten Aufenthaltsort dem Arbeitgeber anzuzeigen, damit er im Bedarfsfall zur Arbeit herbeigerufen werden kann.

§ 9: Die arbeitszeitrechtliche Seite der Rufbereitschaft

I. Die Tarifpraxis rechnet Rufbereitschaft nicht zur Arbeitszeit. Das geht aus den Tarifvereinbarungen - wie z.B.: "Rufbereitschaft ist die Zeit ... ausserhalb der Arbeitszeit"[1], "Nicht zur Arbeitszeit oder Arbeitsbereitschaft gehören ... Rufbereitschaft"[2], "Rufbereitschaft ist keine Arbeitsbereitschaft"[3], Rufbereitschaft "wird nicht auf die Arbeitszeit angerechnet[4]" - deutlich hervor. Damit steht für die Tarifpartner fest, dass Rufbereitschaft im Sinne der AZO als Ruhezeit zu behandeln ist.

---

herbeigerufen werden kann (Rufbereitschaft) ..."

c) TV für die Arbeiter der in der BRD gelegenen Personenseilschwebebahnen v. 6. 5. 59, § 5 Abs. 10 - Der neue Tarifvertrag v. 28. 10. 60 regelt dagegen den Fall der Rufbereitschaft nicht.
d) BMT-G, § 62 Nr. 30.
e) 2. Ergänzungs-TV v. 24. 10. 59 zum BMT-VDPK v. 1. 4. 58, § 1 Abs. 4 S. 1.
f) Mehrere Sonderregelungen zum BAT:
   1) SR 2c Nr. 8 Abs. 6 S. 1
   2) SR 2eI Nr. 5 Abs. 1 Ziff. b
   3) SR 2eII Nr. 4 Abs. 5 S. 1
   4) SR 2eIII Nr. 8 Abs. 2 S 1
   5) SR 2t Nr. 3 Abs. 1 S. 1
   6) SR 2u Nr. 3 Abs. 1 S. 1
g) 1) SR 2a MTB Nr. 9 Abs. 1 Ziff. b
   2) SR 2h MTB Nr. 3 Abs. 1 Ziff. b

3) s. die unter Anm. 2 a), c), d) und f) (2, 3, 5 u. 6) zitierten Tarifbestimmungen.
4) s. die unter Anm. 2b) u. f) (1 u. 4) aufgeführten Tarifvorschriften.
1) TV für die Arbeiter der in der BRD gelegenen Personenseilschwebebahnen v. 6. 5. 59, § 5 Abs. 10.
2) TV für die kaufm. u. techn. Angestellten, Werkmeister der Norddeutschen Kraftwerke AG v. 1. 3. 59, § 5 Abs. 4.
3) BMT-G, § 15 Abs. 4 S. 1.
4) LTV für die Arbeiter d. DBB v. 22. 2. 54, § 4 Abs. 1 Ziff. 1 S. 2

II. Die Sozialpartner verkennen jedoch nicht, dass Rufbereitschaft nicht echte Ruhezeit ist. Das wird an ihrem Bemühen, die Anordnung und Dauer der Rufbereitschaft von gewissen Voraussetzungen abhängig zu machen, sichtbar.

1) So darf Rufbereitschaft nur angeordnet werden, wenn sie aus betrieblichen Gründen unerlässlich ist[5] und "erfahrungsgemäss lediglich in Ausnahmefällen" während dieser Zeit "Arbeit anfällt"[6].

2) Andere Tarifverträge beschränken die Dauer zu leistender Rufbereitschaft. Während nach einer Vorschrift Rufbereitschaft "auf das für eine Betriebsführung unerlässliche Mass zu beschränken" ist[7], setzen mehrere Tarifverträge jüngerer Zeit eine Höchstzahl der innerhalb eines Monats zu leistenden Rufbereitschaften fest, die von der jeweiligen Dauer eines Dienstes abhängig sind[8].

§ 10: Die Entlohnung der Rufbereitschaft

I. Die Tarifverträge werten Rufbereitschaft zwar als Ruhezeit, setzen jedoch meistens eine Entlohnung für sie fest. Die einschlägigen Vorschriften weisen erhebliche Unterschiede auf. Unbestritten ist nur der Grundsatz, dass Arbeit, die während der Rufbereitschaft anfällt, entlohnt werden muss.

II. Die Tarifnormen lassen sich in verschiedene Gruppen einteilen:

1) Einige Tarifverträge beschränken sich darauf, eine andere Instanz mit der Festsetzung der Höhe des Entgeltes für Rufbereitschaft zu beauftragen[1]. Die

---

5) LTV für die Arbeiter der DBB v. 22. 2. 54, § 4 Abs. 1 Ziff. 1 S. 1.

6) 2. Ergänzungs-TV v. 1. 2. 58 zum BMT-VDPK, § 1 Abs. 4 S. 2
SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 6 S. 2
SR 2eI BAT Nr. 5 Abs. 3 S. 1
SR 2eII BAT Nr. 4 Abs. 5 S. 2
SR 2eIII BAT Nr. 8 B III Abs. 2 S. 2
SR 2t BAT Nr. 3 Abs. 1 S. 2
SR 2u BAT Nr. 3 Abs. 1 S. 2

7) LTV für die ArbN der DRB im vereinigten Wirtschaftsgebiet v. 1. 7. 49, § 3 C Abs. 12 Ziff. a

8) SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 7 S. 1 SR 2eI BAT Nr. 5 Abs. 3 S. 2
SR 2eII BAT Nr. 4 Abs. 5 S. 3 SR 2eIII BAT Nr. 8 B III Abs. 3

1) a) BMT-G, § 15 Abs. 4 S. 2
b) TV für die Arbeiter der in der BRD gelegenen Personenseilschwebebahnen v. 6. 5. 59, § 5 Abs. 10 S. 2
c) MTV für die Lohnempfänger der dem ArbGV Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmungen in NRW e. V. angeschlossenen Unternehmen v. 1. 7. 54,

Vereinbarung soll entweder auf betrieblicher[2], bezirklicher[3] oder örtlicher[4] Ebene erfolgen.

2) Die übrigen Tarifverträge stellen die Lohngrundsätze selbst auf:
   a) Etliche Tarifverträge legen fest, dass jeder "Einzelfall der Rufbereitschaft ... für je angefangene zwölf Stunden" mit 1/195 der monatlichen Vergütung oder - wie gelegentlich auch vereinbart wird - mit dem "Tabellenlohn für eine Arbeitsstunde" abzugelten ist[5]. Fällt während der Rufbereitschaft Arbeit an und wird dadurch die regelmässige Arbeitszeit überschritten, so ist sie, sofern ein Freizeitausgleich nicht erfolgt, mit der Überstundenvergütung zusätzlich zum Pauschalbetrag zu entlohnen[6].
   b) Zwei andere Tarifverträge überlassen zwar die Abgeltung der Rufbereitschaft einer bezirklichen oder örtlichen Vereinbarung, bestimmen jedoch, dass für anfallende Arbeit einschliesslich einer etwaigen Wegezeit Überstundenvergütung zu bezahlen ist[7].
   c) In drei Fällen - betroffen sind nur angestellte Ärzte - wird Rufbereitschaft selbst nicht entlohnt[8]. Ein Entgelt ist nur für die innerhalb der Rufbereitschaft angefallene Arbeit zu entrichten, und zwar muss für

---

§ 7 Abs. 2.

   d) TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD v. 6. 12. 50, § 10 Abs. 15 S. 2.

2) s. Anm. 1 a), b), c) 3) s. Anm. 1 a) 4) s. Anm. 1d)

5) a) SR 2eI BAT Nr. 5 Abs. 4 S. 1
   b) SR 2eII BAT Nr. 4 Abs. 6 S. 1
   c) SR 2a MTB Nr. 9 Abs. 3
   d) SR 2h MTB Nr. 3 Abs. 2

6) SR 2eI BAT Nr. 5 Abs. 4 S. 2
   SR 2eII BAT Nr. 4 Abs. 6 S. 2
   SR 2a MTB Nr. 9 Abs. 3 S. 2 u. 3
   SR 2h MTB Nr. 3 Abs. 2 S. 2 u. 3

7) SR 2t BAT Nr. 3 Abs. 1 S. 3 u. 4
   SR 2u BAT Nr. 3 Abs. 1 S. 3 u. 4

8) a) 2. Ergänzungs-TV v. 24. 10. 59 zum BMT-VDPK, § 1 Abs. 3 u. 4:
   "... Pauschalabgeltung des ... Rufbereitschaftsdienstes ist zulässig ... Für anfallende Arbeit einschliesslich einer etwaigen Wegezeit wird die Überstundenvergütung gezahlt."
   Dieser Tarifvertrag lässt im unklaren, ob nur anfallende Arbeit oder die gesamte Zeit der Rufbereitschaft pauschal abgegolten werden kann. Nach Auskunft des Verbandes Deutscher Privatkrankenanstalten e. V. v. 20. 7. 61, einem der Abschlusspartner des Tarifvertrages, soll nach der genannten Tarifvorschrift Rufbereitschaft selbst nicht entlohnt werden.

sie "einschliesslich einer etwaigen Wegezeit" Überstundenvergütung bezahlt werden, sofern ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird[9]. In einer Nebenrede zum Arbeitsvertrag, die mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende kündbar ist, kann eine Pauschalabgeltung dieser Überstundenvergütung festgelegt werden[10].

d) Gelegentlich setzen die Tarifpartner den Pauschalbetrag, der für Rufbereitschaft zu entrichten ist, ziffernmässig fest. So sollen z.B. Arbeiter, die von Montag bis Freitag ausserhalb ihrer Arbeitszeit in Rufbereitschaft stehen, eine Pauschalvergütung von 5,-- DM erhalten. Geleistete Arbeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen, und zwar bei Arbeit kurzer Dauer mit mindestens zwei Stunden[11]. Ein anderer Tarifvertrag gewährt für Rufbereitschaft (von Beendigung der Arbeitsschicht bis zum Beginn der Arbeitsschicht am folgenden Werktag) an Werktagen 1,-- DM, an Sonntagen 2,50 DM und an gewissen Feiertagen 3,5o DM. Für geleistete Arbeit während der Rufbereitschaftszeit wird der normale Lohn bezahlt, jedoch ist die Vergütung der Rufbereitschaft selbst für diese Zeit "anteilig" zu kürzen[12].

3.Teil: BEREITSCHAFTSDIENST

§ 11: Der Begriff "Bereitschaftsdienst"

I. Die Regelung des Bereitschaftsdienstes weist gegenüber den Bestimmungen zur Arbeits- und Rufbereitschaft zwei Besonderheiten auf. Die Definitionen des Begriffe Bereitschaftsdienst haften stark an dem jeweils zu beurteilenden Sachverhalt. Zum anderen weichen die Tarifverträge der einzelnen Gewerbegruppen, bei

---

b) SR 2c BAT Nr. 8 Abs. 6 S. 7
c) SR 2eIII BAT Nr. 8 B III Abs. 2 S. 7

9) 2. Ergänzungs-TV v. 24. 10. 59 zum BMT-VDPK, § 1 Abs. 4 S. 3
SR 2c BAT Nr. 8 Abs. 6 S. 3 u. 4
SR 2eIII BAT Nr. 8 B III Abs. 2 S. 3 u. 4.

10) SR 2c BAT Nr. 8 Abs. 6 S. 5 u. 6
SR 2eIII BAT Nr. 8 B III Abs. 2 S. 5 u. 6

11) BZTV Nr. 1 A v. 1. 2. 54 zum BMT-G für den Bereich der Stuttgarter Strassenbahnen, § 6 Abs. 1 u. 2.

12) LTV für die Arbeiter der DBB v. 11. 11. 60, § 4 Abs. 1 Ziff. 2

denen Bereitschaftsdienst auftritt[1], in der rechtlichen Würdigung dieser Erscheinungsform des Arbeitslebens voneinander ab.

II. Insgesamt lassen sich 4 Gruppen unterscheiden, innerhalb deren wiederum Differenzierungen zu verzeichnen sind.

1) Die tarifliche Regelung des Bereitschaftsdienstes im Gesundheitswesen zerfällt in 2 Hauptgruppen:

a) Zahlreiche Tarifvereinbarungen jüngerer Zeit definieren Bereitschaftsdienst als die Zeit, in der sich der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers an einer vom Unternehmen bestimmten Stelle aufzuhalten hat, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen[2].

b) Die Tarifverträge älteren Abschlussdatums verzichten auf eine Definition. Häufig betonen sie jedoch ein Wesensmerkmal des Bereitschaftsdienstes, das ihnen im Rahmen ihrer Regelung besonders wichtig erscheint.

aa) Z.B. müssen Ärzte "während des Bereitschaftsdienstes ... in kurzer Zeit den Kranken zur Verfügung stehen" [3].

bb) Andere Tarifvorschriften bringen zum Ausdruck, dass die sog. Schlafwache eine Erscheinungsform des Bereitschaftsdienstes ist[4]. Da eini-

---

1) Es handelt sich um die Gewerbegruppen: Gesundheitswesen, Gartenbau, Kraftfahrzeughandel und -Gewerbe und Bundespost. - Daneben benützen einige Tarifverträge anderer Gewerbegruppen den Begriff Bereitschaftsdienst, ohne ihn zu definieren:
z.B. MTV für das Konditorenhandwerk in Rh.-Pf. v. 7.1.59, § 3 B Abs. 1
MTV für die im Landbetrieb beschäftigten ArbN der Leerer-Heringsfischerei v. 6.4.55, § 3 Abs. 7
RTV für die Arbeiter im Schieferbergbau in der BRD v. 13.7.54, § 4 Abs. 4

2) a) SR 2a BAT Nr. 6 B Abs. 1 S. 1
SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 1 S. 1
SR 2eIII BAT Nr. 8 B I Abs. 1 S. 1
b) 2. Ergänzungs-TV v. 24.10.59 zum BMT-VDPK, § 1 Abs. 3 S. 1
c) Hierher gehört auch die - allerdings weniger abstrakt gehaltene - Bestimmung des TV über die Vergütung für Nachtbereitschaft v. 4.7.58, § 2
d) Inhaltlich mit den unter a) und b) zitierten Vorschriften übereinstimmend:
SR 2b BAT Nr. 5 Abs. 1 S. 1 (für Angestellte, denen die Betreuung oder Erziehung in Heimen untergebrachter Personen obliegt)
SR 2n BAT Nr. 3 A Abs. 1 (für Angestellte, die im Justizvollzugsdienst, Abt. Aufsichtsdienst tätig sind)

3) TV für die Bln. Privatkrankenanstalten v. 6.1.54, § 2 D Abs. 2 S. 2

4) TV für die Bln. Privatkrankenanstalten v. 6.1.54, § 2 D Abs. 4:
"Wird Krankenpflegepersonal zu Bereitschaftsdienst (z.B. Schlafwachen) heran-

ge Tarifverträge den Fall der Schlafwache regeln, ohne dabei zu klären, ob es sich bei der Schlafwache um Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst handelt, sind die genannten Bestimmungen für die terminologische Erfassung bedeutsam[5].

Der in ihnen ausgesprochene Grundsatz scheint allerdings durch eine Tarifvorschrift, die Schlafwache als Sonderfall der Arbeitsbereitschaft erwähnt, in Frage gestellt zu werden[6]. Diese Abweichung rührt allein von dem langwierigen, immer noch währenden Streit der Sozialpartner über die arbeitszeitrechtliche Bewertung der Schlafwachen her. Die Tarifnorm erfüllt formal die Forderung der Arbeitnehmer, es handele sich bei der Schlafwache um Arbeitsbereitschaft. Die notwendigen materiell-rechtlichen Konsequenzen zieht der Tarifvertrag jedoch nicht, da er die Schlafwache (Arbeitsbereitschaft) nicht zur Arbeitszeit rechnet. Demnach handelt es sich um eine reine Formsache. Hierfür spricht auch die von denselben Abschlusspartnern später getroffene Ergänzungsvereinbarung, die den Sachverhalt der Schlafwache mit dem Begriff Bereitschaftsdienst bezeichnet[7].

2) Die Tarifverträge für den Gartenbau verstehen unter Bereitschaftsdienst diejenige Zeit, in der ein Arbeitnehmer im Betrieb anwesend zu sein hat, um anfallende "naturnotwendige Arbeiten"[8] zu verrichten[9]. Dieser Bereitschafts-

---

gezogen, so ist ihm hierfür eine Entschädigung ... zu zahlen ..."
TV zwischen dem Arbeiter-Samariter-Bund, Landesorganisation Bln. e.V. und der Gewerkschaft ÖTV, Bezirk Bln. v. 1.1.56, § 2 Abs. 7

5) TV für die ArbN des Krankenhauses der jüdischen Gemeinde zu Bln. v. 8.11.54, § 5 Abs. 4 S. 1

6) BMT-VDPK, § 4, Anm. 4 Abs. 4 S. 1:
"Wird Krankenpflegepersonal zur Arbeitsbereitschaft (z. B. Schlafwachen) herangezogen, so ist hierfür eine Entschädigung zu zahlen..."

7) 2. Ergänzungs-TV v. 29.10.59 zum BMT-VDPK, § 1 Abs. 3 S. 1

8) Das sind: Decken, Lüften, Schattieren, Spritzen, Giessen, Heizen, Schützen der Kulturen gegen Sturm, Frost, Hagel, Regen usw. s. RTV für Gärtner des Landes NRW, Landesteil NR ab 1.11.57, § 5 Abs. 7

9) a) RVT für Gartenbaubetriebe in den Ländern Nds u. Brem. v. 23.1.56, § 5 Abs. 1 S. 1:
"Zur Ausführung naturnotwendiger Arbeiten kann in den Betrieben, wenn erforderlich, ein Bereitschaftsdienst eingerichtet werden."

b) RTV für die Gärtner des Landes NRW, Landesteil NR ab 1.11.57, § 5:
"1. Zur Ausführung von naturnotwendigen Arbeiten ... kann in den Betrieben

dienst fällt ausserhalb der täglichen regelmässigen Arbeitszeit an[10]. Da er häufig an Sonntagen zu leisten ist, sprechen mehrere Tarifverträge von Sonntagsbereitschaftsdienst[11].

3) Bereitschaftsdienst im Kraftfahrzeughandel und -gewerbe wird angenommen, wenn der Arbeitnehmer ausserhalb der regelmässigen wöchentlichen Arbeitszeit im Betrieb anwesend sein muss, um im Bedarfsfall Arbeit zu leisten.
Diese Definition bringt allerdings nur ein Tarifvertrag[12], während die übrigen Tarifverträge des Kraftfahrzeughandels und -gewerbes diese Erläuterung ihren Vereinbarungen über den Bereitschaftsdienst zugrunde legen [13]. Allerdings wird in zwei Tarifvorschriften neben Bereitschaftsdienst auch von Arbeitsbereitschaft gesprochen[14], so dass die Frage auftaucht, ob diese Begriffe synonym sind oder ob durch sie Verschiedenes ausgesagt werden soll. Die von den Abschlusspartnern eingeholte Auskunft

---

ein Bereitschaftsdienst eingerichtet werden ...
6. Die beim Bereitschaftsdienst anfallenden Stunden werden nicht auf die regelmässige Arbeitszeit angerechnet."

c) MTV f. die Erwerbs- und Landschaftsgärtnereien der Reg.-Bez. NBa und SBa ab 1.12.58, § 6 Abs. 2

d) MTV für die Erwerbs- und Landschaftsgärtnereien der Reg.-Bez. NWü u. SWü-Ho ab 1.6.59, § 3 Abs. 2

10) s. Anm. 9 b), c), d).

11) s. Anm. 9 c) u. d): Dieser Sonntagsbereitschaftsdienst steht im Gegensatz zur Sonntagsarbeit. Sonntagsarbeit leistet, wer sonntags während genau festgelegter Stunden im Betrieb arbeiten muss. Z.B. MTV für die Erwerbs- und Landschaftsgärtnereien der Reg.-Bez. NBa u. SBa ab 1.12.58, § 6 Abs. 3

12) MTV für die gew. ArbN in den Betrieben des Kraftfahrzeughandwerks und -Handels in Bay. v. 13.2.58, § 3 Abs. 1 Ziff. e.

13) RTV für die kaufm. u. techn. Angestellten und Meister im Kraftfahrzeughandel, -Handwerk, -Gewerbe in der BRD ab 1.1.61, § 3 Abs. 5
MTV für Kraftfahrzeughandwerk und Kraftfahrzeughandel und -Gewerbe in den Reg.-Bez. NWü, NBa u. SWü-Ho ab 1.1.55, III Abs. 4 Anm. 2.

14) a) MTV für alle ArbN des Kraftfahrzeughandels und -Gewerbes im Reg.-Bez. SBa v. 7.6.58, § 3 Abs. 15:
"Wird während des Bereitschaftsdienstes Arbeit geleistet, die dem Kunden verrechnet wird, so gilt die Zeit der Arbeitsleitung nicht als Arbeitsbereitschaft..."

b) RTV für die kaufm. u. techn. Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes in der BRD v. 1.1.57, § 3 Abs. 4:
"...Für Bereitschaftsdienst an Sonnabenden im Rahmen der 45-stündigen

ergab, dass in dem einen Tarifvertrag die Begriffe "Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft" identisch sind[15], während im anderen Tarifvertrag der Ausdruck "Arbeitsbereitschaft" aus stilistischen Gründen gewählt wurde, grundsätzlich aber von einem Unterschied zwischen Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft ausgegangen wird [16]. Im Gegensatz zum Kraftfahrzeughandel und -gewerbe wird Bereitsschaftsdienst in den Tarifverträgen für das Tankstellen- und Garagengewerbe, dessen Verhältnisse ähnlich liegen, nicht erwähnt[17].

4) Der Tarifvertrag für die bei der Deutschen Bundespost im Postfach- und Verwaltungsdienst tätigen Arbeiter spricht von Bereitschaftsdienst, erläutert aber diesen Begriff nicht, sondern verweist auf die Regelung des Bereitschaftsdienstes für die in demselben Zweig tätigen Beamten. Dieser Bereitschaftsdienst wird als die Zeit definiert, in welcher der Beamte "mit weniger als 25 v.H. der normalen Arbeitsleistung beansprucht wird oder in denen er sich zur Wahrnehmung eines Wachdienstes ohne nennenswerte Beschäftigung in den Diensträumen aufhalten muß"[18]. Bereitschaftsdienst ist also die Zeit, in welcher der Arbeiter nicht die vertraglich geschuldete Leistung erbringt, andererseits aber auch nicht zur blossen Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichtet ist. Diese Definition des Bereitschaftsdienstes fällt aus dem Rahmen der übrigen Erläuterungen, die durchweg Bereitschaftsdienst als die Zeit de-

---

Wochenarbeitszeit entfällt der Zuschlag, ... Wird während der Arbeitsbereitschaft Arbeit geleistet, so gilt die Zeit der Arbeitsleistung nicht als Arbeitsbereitschaft."

15) Auskunft des Verbandes des Kraftfahrzeughandels und -Gewerbes SBa e.V. v. 2.8.61 zu der unter Anm. 14 a) zitierten Tarifvorschrift.

16) Auskunft der DAG, Abt. Tarif- und Schlichtungswesen v. 17.7.61 zu der unter Anm 14 b) zitierten Tarifvorschrift.

17) Die Tarifverträge des Tankstellengewerbes beschränken sich darauf, "im Hinblick auf die in diesem Gewerbe vorliegenden besonderen Verhältnisse" die wöchentliche Arbeitszeit auf 51 bzw. 54 Stunden zu verlängern: BMTV für das Tankstellen- und Garagengewerbe v. 6.2.59, § 2 Abs. b
MTV für alle ArbN im Garagen- und Tankstellengewerbe und der Autopflegebetriebe v. 21.12.59, § 2 Abs. 2
Zusatzabkommen v. 3.6.58 zum MTV für die gew. ArbN des Einzelhandels, betreffend die gew. ArbN im Tankstellen- und Garagengewerbe, § 2 Abs. a
Der vom Verband des Garagen- und Tankstellengewerbes e.V. Bln. 1960 organisierte Bereitschaftsdienst an Sonn- und Feiertagen, der im Turnus von einer Tankstelle geleistet wurde, ist zusammengebrochen: vgl. F.A.Z. v. 4.8.60 "Tankstellen für Sonntagsruhe"; Auskunft des Verbandes des Garagen- und Tankstellengewerbes e.V. Bln. v. 1.8.61. Dieser Bereitschaftsdienst war tariflich nicht geregelt.

18) Der TV für die Arbeiter der Deutschen Bundespost v. 6.1.55 verzichtet auf eige-

finieren, in welcher der Arbeitnehmer nur, d.h. ohne zusätzliche "wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung", am Arbeitsplatz anwesend sein muss, um im Bedarfsfall Arbeit zu leisten[19].

III. Als Erbebnis lässt sich somit festhalten, dass die Tarifpraxis unter Bereitschaftsdienst die Verpflichtung des Arbeitnehmers versteht, ausserhalb der Arbeitszeit am Arbeitsplatz oder einem anderen vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, um im Bedarfsfall zur Arbeit herbeigerufen zu werden. Die abweichende Definition des sog. Bereitschaftsdienstes bei der Deutschen Bundespost entkräftet dieses Ergebnis nicht, da im Rahmen der Regelung dieses "Bereitschaftsdienstes" auch von "Dienstbereitschaft" und "Bereitschaft" gesprochen wird und dadurch zum Ausdruck kommt, dass es sich hier nicht um den typischen Fall des Bereitschaftsdienstes handelt, sondern vielmehr der mit diesen Worten charakterisierte Sachverhalt, dem der Arbeitsbereitschaft zumindest nähersteht oder gar entspricht[20].

§ 12: Die arbeitszeitrechtliche Seite des Bereitschaftsdienstes

I. Die Tarifverträge rechnen Bereitschaftsdienst entweder zur Arbeitszeit oder setzen ihn der Ruhezeit gleich.

1) Die Tarifverträge des Gesundheitswesens behandeln Bereitschaftsdienst grundsätzlich wie Ruhezeit[1]. Vereinzelt lassen sie die Möglichkeit

---

ne Regelung und über nimmt in § 5 Nr. b Abs. 1 die für die "Beamten der Deutschen Bundespost jeweils geltenden Bestimmungen". Es handelt sich um § 72 Abs. 3 BBG, § 4 AZVO und der hierzu ergangenen Ausführungsbestimmung der Deutschen Bundespost, die in Abs. 1 die oben wiedergegebene Definition des Bereitschaftsdienstes bringt. Im Rahmen dieser Erläuterung werden allerdings die Begriffe "Bereitschaftsdienst, Dienstbereitschaft, Bereitschaft" unterschiedslos benützt.

19) s. oben: II, 1 - 3.

20) vgl. § 3 Anm. 3 - Arbeitsbereitschaft verlangt nach h.L. (statt aller: Denecke, Kom., § 7 Anm. 6) eine gewisse Anspannung der körperlichen oder geistigen Kräfte, während sich der Bereitschaftsdienst in der blossen Anwensenheit am Arbeitsplatz erschöpft.

1) TV über die Vergütung für Nachtbereitschaft v. 4.7.58, § 1
2. Ergänzungs-TV v. 24.10.59 z. BMT-VDPK, § 1 Abs. 3 S. 1
SR 2a BAT Nr. 6 B Abs. 1 S. 1
SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 1 S. 1
SR 2 eIII BAT Nr. 8 B I Abs. 1 S. 1.

zu, dass Bereitschaftsdienst, der während der regelmässigen Arbeitszeit geleistet wird, auch als Arbeitszeit gewertet wird[2].

Die Tarifpartner bemühen sich jedoch, Anordnung und Dauer von Bereitschaftsdienst zu beschränken:

a) So darf Bereitschaftsdienst nur angeordnet werden, "wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäss aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt"[3].

b) Andere Tarifverträge beschränken die Zahl der monatlich zu leistenden Bereitschaftsdienste, wobei jeweils die Dauer eines Bereitschaftsdienstes mit berücksichtigt wird[4]. Die Höchstzahl der in einem Monat zulässigen Bereitschaftsdienste bewegt sich zwischen 10 und 16[5]. Allerdings kann nach einigen Tarifvereinbarungen diese Höchstzahl überschritten

---

2) TV für die Bln. Privatkrankenanstalten v. 6. 1. 54, § 2 B Abs. 4
TV für die ArbN des Krankenhauses der jüdischen Gemeinde zu Bln. v. 8. 11. 54, § 5 Abs. 4
TV zwischen dem Arbeiter-Samariter-Bund, Landesorganisation Bln. e. V. und der Gewerkschaft ÖTV, Bezirk Bln. v. 1. 1. 56, § 2 Abs. 7

3) 2. Ergänzungs-TV v. 24. 10. 59 zum BMT-VDPK, § 1 Abs. 3 S. 2
SR 2a BAT Nr. 6 B Abs. 1 S. 2
SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 1 S. 2
SR 2eIII BAT Nr. 8 B Abs. 1 S. 2

4) Der normale Bereitschaftsdienst dauert vom Dienstende des einen Werktages bis zum Dienstgebinn am folgenden Werktag. Bereitschaftsdienst in der Zeit vom Dienstende am Sonnabend bis zum Dienstgebinn am Montag sowie in der Zeit vom Dienstende vor einem Wochenfeiertag bis zum Dienstgebinn nach einem Wochenfeiertag gelten als zweimaliger Bereitschaftsdienst. Bereitschaftsdienst über zwei aufeinanderfolgende Sonn- und Feiertage gelten als viermaliger Bereitschaftsdienst. Vgl. statt aller: SR 2a BAT Nr. 6 B Abs. 1 S. 3 - 6.

5) a) Höchstens 16 Bereitschaftsdienste:
2. Ergänzungs-TV v. 24. 10. 59 z. BMT-VDPK, § 1 Abs. 5 S. 6

b) Höchstens 15 Bereitschaftsdienste:
TV für die Bln. Privatkrankenanstalten v. 6. 1. 54, § 2 B Abs. 4 S. 3 und § 2 D Abs. 2 S. 2

c) Höchstens 12 Bereitschaftsdienste:
SR 2a BAT Nr. 6 B Abs. 1 S. 3
SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 7 S. 1
SR 2eIII BAT Nr. 8 B III Abs. 3 S. 1

d) Höchstens 11 Bereitschaftsdienste:
TV für die ArbN des Krankenhauses der jüdischen Gemeinde zu Bln. v. 8. 11. 54, § 5 Abs. 4 S. 3

werden, wenn zusätzlich ein Entgelt bezahlt wird[6].

2) Die Tarifverträge des Gartenbaues rechnen Bereitschaftsdienst nicht zur Arbeitszeit[7]. Abgesehen von den Vorschriften, dass der Arbeitnehmer mindestens an jedem zweiten Sonntag dienstfrei haben soll [8] und dass die Betriebsangehörigen abwechselnd zum Bereitschaftsdienst zu verpflichten sind[9], setzen die Tarifvertragsparteien der Anordnung von Bereitschaftsdienst keine Grenze[10].

3) Die Tarifverträge des Kraftfahrzeughandels und -Gewerbes stimmen darin überein, dass Bereitschaftsdienst grundsätzlich ausserhalb der regelmässigen Arbeitszeit geleistet wird und nicht Mehrarbeit ist [11]. Bereitschaftsdienst wird hier also wie Ruhezeit im Sinne der AZO behandelt. Nur wenn Bereitschaftsdienst innerhalb der regelmässigen Arbeitszeit anfällt, ist er Arbeitszeit[12].

4) Bereitschaftsdienst, den Arbeiter der Deutschen Bundespost im Postfach- und Verwaltungsdienst leisten, wird stets als Arbeitszeit gewertet[13]. Dabei wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach dem Mass

---

c) Höchstens 10 Bereitschaftsdienste:
TV zwischen dem Arbeiter-Samariter-Bund, Landesorganisation Bln. e.V. und der Gewerkschaft ÖTV, Bezirk Bln. v. 1.1.56, § 2, Abs. 7 S. 3.

6) Die unter Anm. 5 b) und d) zitierten Tarifverträge

7) z.B. RTV für die Gärtner des Landes NRW, Landesteil NR ab 1.11.57, § 8 Abs. 2 und § 5 Abs. 6

8) RTV für die Gärtner des Landes NRW, Landesteil NR ab 1.11.57, § 5 Abs. 1 S. 3.

9) MTV für die Gartenbaubetriebe in den Ländern Nds u. Brem. v. 23.1.56, § 5 Abs. 1 S. 2.

10) Das hängt mit der Tatsache zusammen, dass der Gartenbau aus dem Geltungsbereich der AZO herausgenommen ist (§ 1 Ziff. 1 AZO) und hier die Sonderregelung des § 3 LAO eingreift, die keinen öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutz kennt, so dass die Arbeitszeitfrage eine reine Geldfrage ist (Molitor, Komm. Anm. 1 u. 7 zu § 3).

11) Ausdrücklich: MTV für Kraftfahrzeughandel und -Gewerbe im Reg.-Bez. SBa v. 7.6.58, § Abs. 12. - Im übrigen folgt dies aus dem Inhalt der Vereinbarungen über die Entlohnung des Bereitschaftsdienstes: s. z.B. MTV für die gew. ArbN in den Betrieben des Kraftfahrzeughandwerks und -Handels in Bay. v. 13.12.58, § 3 Abs. 1 Ziff. e und Abs. 3.

12) Dies ergibt sich mittelbar aus folgenden Bestimmungen:
MTV für die gew. ArbN des Kraftfahrzeughandels und -Gewerbes im Reg.-Bez. SBa v. 7.6.58, § 3 Abs. 13
MTV für die gew. ArbN des Kraftfahrzeughandwerks und -Handels in Bay. v. 13.2.58, § 3 Abs. 3 Ziff. a

13) TV für die Arbeiter der Deutschen Bundespost v. 6.1.55, § 5 Nr. b Abs. 1

anfallenden Bereitschaftsdienstes gestaffelt. Die Maximalarbeitszeit beträgt 60 Stunden[14].

II. Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass die Tarifpraxis Bereitschaftsdienst grundsätzlich wie Ruhezeit i.S. der AZO behandelt. Nur sofern Bereitschaftsdienst innerhalb der regelmässigen Arbeitszeit anfällt, rechnen einige Tarifverträge diesen Bereitschaftsdienst zur Arbeitszeit[15].

§ 13: Die Entlohnung des Bereitschaftsdienstes

I. Die Tarifverträge des Gesundheitswesens enthalten teils sehr ausführliche, teils nur äusserst knappe Vorschriften über die Entlohnung des Bereitschaftsdienstes.

1) Die Tarifverträge der ersten Gruppe stammen aus jüngster Zeit und stimmen im grundsätzlichen völlig überein[1]. Nach ihnen ist Bereitschaftsdienst ent-

---

i.V.m. § 72 Abs. 3 BBG und § 4 AZVO (wegen der Einzelheiten: s. § 11 Anm. 18)

14) § 72 Abs. 3 BBG

15) Die Regelung des Bereitschaftsdienstes bei der Deutschen Bundespost (s.: § 11 II 4) konnte ausser Betracht bleiben, da es sich bei diesem Bereitschaftsdienst in Wirklichkeit um Arbeitsbereitschaft handelt (s. § 11, III).

1) a) SR 2a BAT Nr. 6 B Abs. 2-5:

" (2) Nach dem Mass der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäss durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird der Bereitschaftsdienst einschliesslich der geleisteten Arbeit zum Zwecke der Vergütungsberechnung wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	0 - 10 v.H.	15 v.H.
B	mehr als 10 - 25 v.H.	25 v.H.
C	mehr als 25 - 40 v.H.	40 v.H.
D	mehr als 40 - 49 v.H.	50 v.H.

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Angestellte während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22 bis 6 Uhr erfahrungsgemäss durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

(3) Die nach Absatz 2 ermittelte Arbeitszeit wird für die Vergütungsgruppe

weder zu vergüten oder durch Freizeit abzugelten[2]. Für die Vergütungsberechnung und auch zum Zweck der Freizeitabgeltung wird der Bereitschaftsdienst nach genau festgelegten Richtlinien als Arbeitszeit gewertet. Umrechnungsmassstab ist das "Mass der während des Bereitschaftsdienstes ... durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen" [3]. Die Tarifverträge unterscheiden hier vier Stufen, die Bereitschaftsdienst desto stärker als Arbeitszeit bewerten, je grösser die Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes ist[4]. Die nach diesem Umrechnungskurs errechnete Arbeits-

---

Kr. e mit 2,10 DM
Kr. d mit 2,25 DM
.....
.....
V b mit 3,70 DM

je Stunde vergütet.

Dabei wird eine angefangene halbe Stunde der ermittelten Arbeitszeit als halbe Stunde gerechnet.

(4) Der Bereitschaftsdienst einschliesslich der Arbeitsleistung kann auch durch Freizeit abgegolten werden. Er wird für diesen Zweck

bei Einreihung in die Stufen A und B mit 25 v.H.,
bei Einreihung in die Stufen C und D mit 40 v.H.

als Arbeitszeit gewertet.

(5) Die Bereitschaftsdienste werden den einzelnen Stufen auf Grund bezirklicher oder örtlicher Vereinbarung zugewiesen. Die Zuweisung gilt für die geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfall angefallene Arbeit.

Die bezirkliche oder örtliche Vereinbarung über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste ist mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres kündbar. Die erstmalige Vereinbarung kann jedoch mit einer Frist von einem Monat nach Ablauf von sechs Monaten gekündigt werden."

b) SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 2-5
c) SR 2eIII BAT Nr. 8 B I Abs. 2-4, II Abs. 2 u. III Abs. 1
d) 2. Ergänzungs-TV v. 24.10.59 zum BMT-VDPK, § 1 Abs. 6

2) SR 2a BAT Nr. 6 B Abs. 2 u. 4; SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 2 u. 4; SR 2eIII BAT Nr. 8 B I Abs. 2 u. 4.
3) s. oben: Anm. 1
4) statt aller: SR 2a BAT Nr. 6 B Abs. 2 - vgl. auch: oben Anm. 1

zeit wird dann mit den tariflich festgelegten Stundensätzen entlohnt[5] oder entsprechend der aufgestellten Grundsätze mit Freizeit abgegolten[6]. Entscheidend für die Höhe der Vergütung wie auch für den Freizeitausgleich ist, welcher Stufe der geleistete Bereitschaftsdienst zugewiesen wird. Die Zuweisung hat entweder durch bezirkliche oder örtliche Vereinbarung[7] oder als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag[8] zu erfolgen. Die bezirkliche und örtliche Vereinbarung sowie die Nebenabrede können dabei mit einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden[9].

2) Die Tarifverträge der zweiten Gruppe setzen meist einen Pauschalbetrag für Bereitschaftsdienst fest, durch den eine etwaige dienstliche Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes mit abgegolten ist[10]. Vereinzelt machen sie die Zahlung dieses Pauschalbetrages weiter noch davon abhängig, dass der Bereitschaftsdienst "die regelmässige Arbeitszeit im Einzelfall um 5 Stunden" überschreitet[11]. Bereitschaftsdienst kürzerer Dauer entlohnen sie überhaupt nicht. Nach anderen Tarifverträgen ist für Bereitschaftsdienst "eine angemessene laufende Zulage" zu gewähren[12]. Zusätzlich muss hier die angefallene Arbeit entlohnt werden und zwar entweder durch Zahlung einer monatlichen Pauschale von 20.-- DM oder durch entsprechenden Freizeitausgleich[13].

---

5) Die Löhne für eine Stunde des in Arbeitszeit umgerechneten Bereitschaftsdienstes schwanken zwischen 2,10 DM und 5,30 DM.

6) Eine Stunde Bereitschaftsdienst wird mindestens mit 15 Min., höchstens mit 25 Min. Freizeit abgegolten.

7) SR 2a BAT Nr. 6 B Abs. 5 S. 1 - Der TV zur Regelung des Bereitschaftsdienstes der Angestellten, die überwiegend pflegerische Arbeiten leisten, ... v. 12.6.59 ein Vorläufer der SR 2a BAT, Nr. 6 B - brachte dieselbe Regelung. Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen erfolgte durch TV über die Zuweisung der Bereitschaftsdienste der Angestellten, die überwiegend pflegerische Arbeiten leisten, ... v. 24.11.59.

8) SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 5 S. 1;
SR 2eIII BAT Nr. 8 B III Abs. 1 S. 1

9) SR 2a BAT Nr. 6 Abs. 5 S. 3;
SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 5 S. 2;
SR 2eIII BAT Nr. 8 B III Abs. 2 S. 2

10) BMT-VDPK, Anm. 4 S. 1 u § 4

11) TV zwischen dem Arbeiter-Samariter-Bund, Landesorganisation Bln. e.V. und der Gewerkschaft ÖTV, Bezirk Bln. v. 1.1.56, § 2 Abs. 7 S. 1, TV für die Bln. Privatkrankenanstalten e.V. v. 6.1.54, § 2 B Abs. 4 S. 1

12) TV für die ArbN des Krankenhauses der jüdischen Gemeinde zu Bln. v. 8.11.54, § 5 Abs. 4 S. 1

13) § 5 Abs. 4 S. 2 des unter Anm. 12 zitierten TV'es.

Eine andere Tarifvereinbarung verpflichtet Ärzte, "ohne Sondervergütung" Bereitschaftsdienst zu übernehmen[14]. Nach dieser Vorschrift wird also weder der reine Bereitschaftsdienst noch die während ihm angefallene Arbeit entlohnt. Lediglich für den Fall, dass die tariflich vorgesehene Höchstzahl der in einem Monat zu leistenden Bereitschaftsdienste überschritten wird, ist eine Zulage von 8,-- DM für jeden weiteren Bereitschaftsdienst, einschliesslich der geleisteten Arbeit zu bezahlen[15].

II. Bereitschaftsdienst im Gartenbau ist, sofern er in die regelmässige Arbeitszeit fällt, mit dem normalen Stundenlohn zu vergüten[16]. Fällt er ausserhalb der regelmässigen Arbeitszeit an, so wird zum Stundenlohn ein Zuschlag gewährt, der teilweise geringer ist als der Überstundenzuschlag für Vollarbeit[17]. Die Zuschlagshöhe differiert weiter, je nachdem, ob Bereitschaftsdienst bei Tag oder Nacht, an weniger oder mehr als 15 Sonn- und Feiertagen im Jahr geleistet wird[18].

III. Der überwiegende Teil der Tarifverträge des Kraftfahrzeughandels und -Gewerbes entlohnt Bereitschaftsdienst, der innerhalb der regelmässigen Arbeitszeit anfällt, mit dem normalen Stundenlohn, während für ausserhalb der regelmässigen Arbeitszeit geleisteten Bereitschaftsdienst zusätzlich ein Zuschlag von 25 % bezahlt wird. Fällt jedoch während des Bereitschaftsdienstes Arbeit an, so sind für diese Zeit der Arbeitsleistung die normalen Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu entrichten[19]. Nur ein Tarifvertrag aus jüngster Zeit macht die Unterscheidung zwischen reinem Bereitschaftsdienst und während des Bereitschaftsdienstes angefallener Arbeit nicht mit und bestimmt, dass die Vergütung "für Bereitschaftsdienst an Werktagen ... je Stunde 1/190 des Monatsgehaltes zuzüglich 25 v.H., unabhängig davon, ob

---

14) TV für die Bln. Privatkrankenanstalten e.V. v. 6.1.54, § 2 D Abs. 2, S. 1.

15) § 2 D Abs. 4 Ziff. b des unter Anm. 14 zitierten TV'es.

16) RTV für die Gartenbaubetriebe in den Ländern Nds. u. Brem. v. 23.1.56, § 5 Abs. 2 Ziff. a.

17) MTV für die Erwerbs- und Landschaftsgärtnereien der Reg.-Bez. NWü u. SWü-Ho ab 1.6.59, § 3 Abs. 4.

18) RTV für Gärtner des Landes NRW, Landesteil NR ab 1.11.57, § 5 Abs. 2, 3, 5.

19) MTV für Kraftfahrzeughandel und -Gewerbe im Reg.-Bez. SBa v. 7.6.58, § 3 Abs. 12-16
MTV für die gew. ArbN in den Betrieben des Kraftfahrzeughandwerks und -Handels in Bay. v. 13.2.58, § 3 Abs. 3
RTV für die kaufm. und techn. Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes v. 1.1.57, § 3 Abs. 4
MTV für Kraftfahrzeughandwerk und Kraftfahrzeughandel und -Gewerbe in den

und wann Arbeit geleistet wurde", beträgt[20]. Bereitschaftsdienst an Sonn- und Feiertagen soll nach diesem Tarifvertrag dagegen stets wie Sonn- und Feiertagsarbeit entlohnt werden[21].

IV. Die Arbeiter im Postfach- und Verwaltungsdienst bei der Deutschen Bundespost, die Bereitschaftsdienst leisten, erhalten Stundenlohn, dessen Höhe für Bereitschaftsdienst und Vollarbeit gleich ist[22].

4. Teil: DIENSTBEREITSCHAFT

§ 14: Der Begriff "Dienstbereitschaft"

I. Fünf Tarifverträge des gesichteten Materials - vier davon gehören dem Verkehrsgewerbe an - sprechen von Dienstbereitschaft und verstehen hierunter diejenige Zeit, während der der Arbeitnehmer auf der Dienststelle oder auf dem Fahrzeug anwesend zu sein hat, um nach Bedarf Arbeit zu leisten[1]. Allerdings enthalten

---

Reg.-Bez. NWü, NBa u. SWü-Ho ab 1.1.55, III Abs. 4.

20) RTV für kaufm. und techn. Angestellte und Meister im Kraftfahrzeughandel, -Handwerk, -Gewerbe v. 25.11.60, § 3 Abs. 5 S. 1.

21) § 3 Abs. 5 S. 2 des bei Anm. 20 zitierten TV'es.

22) TV für die Arbeiter der Deutschen Bundespost v. 6.1.55, § 10 - Zum Zwecke der Lohnzahlung werden jedoch die Stundenlöhne in Durchschnittsmonatslöhne nach dem Prinzip:

$$\frac{\text{Wochenlohn}}{7} \times \frac{365}{12}$$

berechnet (s. § 10 III Abs. 2 d, § 16 Abs. 2 und Anhang IV: Tabelle für die Umrechnung des Wochenlohnes auf Durchschnittsmonatslohn).

1) a) TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD und in West-Bln. v. 19.11.60, § 9 Abs. 8 S. 1

b) MTV der DSG und der ISG v. 15.6.57, Zusatzabkommen für das Fahrpersonal, Anm. zu Nr. 1 Ziff. d

c) TV für die bei der DBB beschäftigten Bahnagenten und Vertragsschrankenwärter v. 5.3.57, § 7

d) BRTV für alle öffentlichen Apotheken in der BRD v. 27.3.54, § 3 A Abs. 6

nur drei der einschlägigen Tarifverträge ausdrücklich diese Definition[2]. Ein Tarifvertrag erläutert den Ausdruck Dienstbereitschaft überhaupt nicht[3]; der Begriff versteht sich jedoch für die Abschlusspartner in dem dargelegten Sinn aus der Sache von selbst[4]. Und ein anderer Tarifvertrag umschreibt das Wesen der Dienstbereitschaft ausführlich, ohne allerdings - abgesehen von der Tatsache, dass an den Aufenthaltsort gewisse Anforderungen gestellt werden - andere, bisher nicht hervorgehobene Gesichtspunkte zu bringen[5].

II. Vergleicht man die tarifliche Definition der Dienstbereitschaft mit den einzelnen Erläuterungen des Begriffes Arbeitsbereitschaft, so zeigt sich eine weitgehende Übereinstimmung[6]. Andererseits deckt sich die Definition der Dienstbereitschaft mit den Erläuterungen des Bereitschaftsdienstes[7]. Damit steht fest, dass die Tarifpraxis mit dem Ausdruck "Dienstbereitschaft" keinen anders gelagerten Sachverhalt im Auge hat, sondern dass sie mit diesem

---

e) TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD v. 6.12.50, § 10 Abs. 12 S. 1.

2) Die unter Anm. 1 a), b), e) aufgeführten Tarifverträge.

3) s. Anm. 1 c).

4) Auskunft der DBB v. 27.7.61 (Zeichen: 10.104 Pz 218) - Die von der DBB herausgegebenen DDV für das Betriebs- und Verkehrspersonal v. 1.11.53 bestätigen die Ansicht, da § 2 Abs. 3 Ziff. a DDV Dienstbereitschaft als die Zeit definiert, während der "das Personal ohne Arbeitsleistung auf der Dienststelle oder dem Dienstposten zur jederzeitigen Dienstleistung bei wacher Aufmerksamkeit verpflichtet ist."

5) BRTV für alle öffentlichen Apotheken in der BRD v. 27.3.54, § 3:
"A...6) Die angestellten Apotheker sind ... zur Dienstbereitschaft verpflichtet. Während der Dienstbereitschaft sind nur die in dieser Zeit anfallenden Arbeiten zu erledigen.
Der Apothekenleiter ist verpflichtet, für den Aufenthalt während der Dienstbereitschaft einen Raum mit angemessener wohnlicher Ausstattung: Heizung und Beleuchtung, Essgeschirr, Wasch- und Schlafgelegenheit einschl. Bettwäsche bereitzustellen. Der Bereitschaftsraum entspricht nicht den Anforderungen, wenn er zu pharmazeutischen Zwecken, insbesondere zur Aufbewahrung von Arzneivorräten benutzt wird. ...
B...4) Die Dienstbereitschaft von 20^h bis 7^h ist nur dann keine Nachtarbeit, wenn die Apotheke gegenüber der Bevölkerung nur als 'dienstbereit' und nicht als geöffnet erscheint."

6) s. § 3, III 5)

7) s. § 11, II, III, IV

Begriff entweder den Sachverhalt der Arbeitsbereitschaft oder den des Bereitscha dienstes charakterisieren will. Ob Dienstbereitschaft Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst ist, lässt sich rein terminologisch nicht entscheiden. Die Ant wort kann nur mit Hilfe der arbeitszeitrechtlichen Wertung, welche Dienstbereit schaft in den einzelnen Tarifverträgen erfährt, gefunden werden[8].

§ 15: Die arbeitszeitrechtliche Seite der Dienstbereitschaft

I. Die Tarifpartner regeln die Frage, ob Dienstbereitschaft im Sinne der AZO Arbeitszeit oder Ruhezeit ist, unterschiedlich. Drei Lösungen sind zu verzeichnen. Da nur fünf Tarifverträge des gesichteten Materials Vorschriften über die Dienst bereitschaft enthalten, ist diese Tatsache besonders auffällig.

II. Die einzelnen Lösungen der Tarifpraxis:

1) Ein Tarifvertrag setzt Dienstbereitschaft der Ruhezeit gleich[1]. Nur wenn ein Betriebsangehöriger vom Arbeitgeber ungleich mehr als die übrigen Arbeitnehmer zur Dienstbereitschaft herangezogen wird, gilt die das Durchschnittsmass überschreitende Dienstbereitschaft je nach ihrem Anfallen als Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit[2].

2) Die entgegengesetzte Ansicht, die Dienstbereitschaft zur Arbeitszeit rechnet findet sich in einem weiteren Tarifvertrag[3].

3) Die übrigen Tarifverträge nehmen einen vermittelnden Standpunkt ein und bestimmen, dass Dienstbereitschaft nur zu einem bestimmten Prozentsatz als (reine) Arbeitszeit gilt, während der restliche Teil der Ruhezeit gleichzusetzen ist[4]. Dabei staffeln zwei der Tarifverträge den prozentualen Anteil, mit dem Dienstbereitschaft auf die Arbeitszeit angerechnet wird, nach der

---

8) s. § 15, III.

1) BRTV für alle öffentlichen Apotheken in der BRD v. 27. 3. 54, § 3A Abs. 6 S. 1.

2) § 3 A Abs. 6 S. 5-8 des unter Anm. 1 zitierten TV'es.

3) MTV der DSG und der ISG v. 15. 6. 57, Zusatzabkommen für das Fahrpersonal, Ziff. 3 d.

4) a) TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD und West-Bln. v. 19. 11. 60, § 9 Abs. 8 S. 2:
"Dienstbereitschaft wird auf die Arbeitszeit mit 50 %, auf einer Dampflokomotive mit 80 % angerechnet und entlohnt."

b) TV für die bei der DBB beschäftigten Bahnagenten und Vertragsschrankenwärter v. 5. 3. 57, § 7 Abs. 2 S. 2:
"Die Dienstbereitschaft wird zu 50 % als Arbeitszeit angerechnet".

c) TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD v.

Art der zu leistenden Dienstbereitschaft[5].

III. Auf Grund der tariflichen Bewertung der Dienstbereitschaft in arbeitszeitrechtlicher Sicht steht fest, dass nur ein Tarifvertrag unter Dienstbereitschaft den Sachverhalt des Bereitschaftsdienstes versteht[6], während in den übrigen Fällen Dienstbereitschaft i.S. von Arbeitsbereitschaft verwendet wird[7], allerdings mit der Besonderheit, dass diese Zeit nur mit 50 % auf die (reine) Arbeitszeit anzurechnen ist[8].

§ 16: Die Entlohnung der Dienstbereitschaft

I. Die Tarifverträge entlohnen Dienstbereitschaft unterschiedlich. Eine ausschlaggebende Rolle spielt im Rahmen der Lohnregelung die Tatsache, ob die Tarifpartner Dienstbereitschaft als Arbeitszeit werten, der Ruhezeit gleichsetzen oder nur teilweise auf die (reine) Arbeitszeit anrechnen [1].

II. Die tariflichen Lösungen - orientiert an der genannten Dreiteilung - sind folgende:

1) Nach dem Tarifvertrag, der Dienstbereitschaft als Ruhezeit wertet, ist die Vergütung für Dienstbereitschaft bereits in den Gehaltssätzen enthalten[2]. Dienstbereitschaft muss also hier ohne Sondervergütung geleistet werden. Nur wenn Dienstbereitschaft das übliche Mass übersteigt und daher "als Nacht-,

---

6.12.50, § 10 Abs. 13:
"Dienstbereitschaft wird auf die Arbeitszeit mit 50 % angerechnet, Dienstbereitschaft wird auf einer Dampflokomotive mit 80 %, im Gelegenheitsverkehr mit Omnibussen, wenn der Kraftwagen zu beaufsichtigen ist, mit 60 %."

d) Die DDV (§ 2), welche kein Tarifvertrag, sondern verwaltungsinterne Anordnungen sind, bringen dieselbe Lösung. Wegen der Einzelheiten: s. § 24.

5) s. die unter Anm. 4 a) und c) zitierten Tarifvorschriften.

6) s. Anm. 1 d u. Anm. 5.

7) Die unter Anm. 3 und 4 a) bis c) aufgeführten Tarifbestimmungen.

8) Da diese Lösung nur Tarifverträge der Eisenbahnbetriebe bringen, wird die Frage der Gesetzmässigkeit solcher Tarifvereinbarungen erst im Rahmen der speziellen Erörterung der Verhältnisse in Eisenbahnbetrieben geprüft: s. § 24.

1) vgl. § 15.

2) BRTV für alle öffentlichen Apotheken in der BRD v. 27.3.54, § 4 Abs. 3 S. 1.

Sonn- oder Feiertagsarbeit zu entlohnen[3]).

2) Ist Dienstbereitschaft Teil der Arbeitszeit, so wird für sie, da eine tarifliche Regelung fehlt, der normale Stundenlohn zu bezahlen sein[4]).

3) Die Tarifverträge, welche Dienstbereitschaft nur teilweise auf die (reine) Arbeitszeit anrechnen, regeln die Lohnfrage unterschiedlich. Entweder ist für die gesamte Tätigkeit eine Monatspauschale zu zahlen[5]) oder es wird jede Stunde Dienstbereitschaft mit einem Bruchteil des normalen Stundenlohnes vergütet, wobei sich die Lohnhöhe nach dem Prozentsatz, mit welchem Dienstbereitschaft als (reine) Arbeitszeit gewertet wird, staffelt[6]).

5. Teil: WEITERE VERWANDTE ERSCHEINUNGEN DER ARBEITSBEREITSCHAFT

§ 17: Einsatz- und Anwesenheitszeit, Bereitschaftsruhe, Anwesenheitspflicht und Anwesenheitsdienst in der Sicht der Tarifpraxis

I. Einsatzzeit wird in einem Fall als die in "Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft, Pausen und Ruhezeiten" aufgegliederte Gesamtzeit definiert[1]). Anwesenheitszeit ist dagegen die aus "Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhezeit" errechnete Zeit[2]). Ein Tarifvertrag spricht von Anwesenheitspflicht und ver-

---

3) § 3 A Abs. 6 S. 5 des unter Anm. 2 zitierten TV'es.

4) MTV der DSG und ISG v. 15.6.57, Zusatzabkommen für das Fahrpersonal - s. auch oben: § 7 II 6).

5) TV für die bei der DBB beschäftigten Bahnagenten und Vertragsschrankenwärter v.5.3.57, § 8 Abs. 1 S. 2.

6) TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD und in West-Bln.v.19.11.60, § 9 Abs. 8 S. 2 - Sinngemäss ebenso: TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD v. 6.12.50, § 10 Abs. 12 i.V.m. § 15.

1) MTV für die privatrechtlichen Reisebürobetriebe in der BRD v.5.4.60.§ 3 Abs.5.

2) TV über die Arbeitsbereitschaft der gew. ArbN in der chemischen Industrie der BRD v. 1.6.60, § 1 II Abs. 1 S. 2.
TV über die Arbeitsbereitschaft der Angestellten in der chemischen Industrie

steht hierunter die aus Zeiten der vollen Arbeitstätigkeit und Zeiten der dazwischen anfallenden Ruhezeiten errechnete Zeit[3]. Demnach verwendet die Tarifpraxis die Ausdrücke Einsatzzeit, Anwesenheitszeit und Anwesenheitspflicht als Obergebriffe für die verschiedenen Formen der Inanspruchnahme des Arbeiters durch den Arbeitgeber, einschliesslich der Ruhepausen. Es handelt sich also um andere Begriffe für die geläufigere Terminologie "Arbeits- oder Dienstschicht"[4].

II. Die Begriffe "Bereitschaftsruhe, Anwesenheitsdienst und Ruhezeit am Arbeitsplatz" kennzeichnen dagegen eine bestimmt geartetete Inanspruchnahme des Arbeitnehmers.

1) B e r e i t s c h a f t s r u h e , während der sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz aufhalten muss, soll grundsätzlich der Erholung dienen. Sie setzt eine ausreichende Ruhemöglichkeit voraus und muss zusammenhängend - und zwar mindestens 8 Stunden lang - gewährt werden[5]. Die Tarifpartner werten diese Bereitschaftsruhezeit, was schon im Wort selbst zum Ausdruck kommt, als Ruhezeit.

   Bereitschaftsruhezeit ist also diejenige Zeit, während der der Arbeiter am Arbeitsplatz anwesend sein muss, um unvorhergesehene Arbeiten zu verrichten. Der Sachverhalt deckt sich weitgehend mit dem des Bereitschaftsdienstes. Ein Unterschied liegt darin, dass bei Bereitschaftsdienst im B e d a r f s f a l l Arbeit zu leisten ist, während bei der Bereitschaftsruhezeit der Arbeiter nur zu u n v o r h e r g e s e h e n e n Arbeiten herangezogen werden darf[6].

2) Ein Tarifvertrag spricht von während der Arbeitszeit r e g e l m ä s s i g a n f a l l e n d e n R u h e z e i t e n , die er zur Arbeitsbereitschaft in Gegensatz stellt, aber auch als Arbeitszeit wertet[7]. Die Abschlusspartner dieser Vereinbarung

---

der BRD (ausgenommen die Länder Brem., Hamb. und Ba-Wü) v. 1.6.60, A II Abs. 1 S. 2
MTV für die gew. ArbN in der Bln. chemischen Industrie i.F.v. 6.3.61, § 6 II S. 1.

3) MTV für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie von NRW v. 29.12.58, § 2 Abs. 4 S. 2.

4) Die Begriffe Dienst- und Arbeitsschicht sind ebenfalls Schöpfungen der Tarifpraxis.

5) TV über die Arbeitsbereitschaft der gew. ArbN der chemischen Industrie in der BRD v. 1.6.60, § 1 Absch. II Abs. 3
MTV für die gew. ArbN in der Bln. chemischen Industrie i.F.v. 6.3.61, § 6 II Abs. 3.

6) Der Begriff "unvorhergesehene Arbeiten" ist enger als der "Arbeiten im Bedarfsfall".

7) MTV für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in NRW v.

verstehen unter Arbeitsbereitschaft nur diejenigen Fälle, in denen der Arbeitn zur Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichtet ist und dabei von ihm eine "wache Achtsamkeit im Zustand der Entspannung" verlangt wird. Die Verpflichtung zur blossen Anwesenheit am Arbeitsplatz bezeichnen sie als "anfallende Ruhezeit", die rechtlich wie Arbeitsbereitschaft behandelt wird. Die Tarifpartner unterscheiden also je nach Intensitätsgrad der Inanspruchnahme verschiedene Stufen der Arbeitsbereitschaft und staffeln dementsprechend die Höchstarbeitszeit. Der Grundgedanke dieser Tarifvereinbarung ist in einigen Tarifverträgen jüngeren Datums, die zwischen Arbeitsbereitschaft in erheblichem und in besonders erheblichem Umfang unterscheiden und hiernach verschiedene Höchstarbeitszeiten festsetzen, aufgegriffen und weiterentwickelt worden[8].

3) Ähnlich liegen die Verhältnisse beim Anwesenheitsdienst, der Teil der Arbeitszeit ist, von der Arbeitsbereitschaft jedoch unterschieden wird[9]. Die Tarifpartner gehen davon aus, dass Anwesenheitsdienst und Arbeitsbereitschaft bei gewissen Berufen abwechselnd anfallen und verlängern dementsprechend nach § 7 Abs. 2 AZO die regelmässige Arbeitszeit. Irgendwelche praktischen Konsequenzen ziehen sie aus der Unterscheidung von Anwesenheitsdienst und Arbeitsbereitschaft nicht.

29.12.58, § 2 Abs. 4:
"Für Maschinisten, Heizer ..., kann die regelmässige wöchentliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden über die in § 2 Ziff. 1 erwähnte Arbeitszeit hinaus verlängert werden, wenn in deren Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.
Für Angehörige von Werkswachen ..., in deren Arbeitszeit regelmässig Ruhezeiten fallen, kann die regelmässig wöchentliche Anwesenheitspflicht auch darüberhinaus erweitert werden."

8) vgl. § 4.

9) MTV für die Metallindustrie in Wü-Ho v. 18.4.51 i. F. v. 31.7.56, II Abs. 3 S. 1:
"Die regelmässige Arbeitszeit der Wächter, Pförtner, Boten und Bürodiener, die in erheblichem Umfang Anwesenheitsdienste leisten, kann einschliesslich der Arbeitsbereitschaft bis zu 57 Stunden ... verlängert werden".

6. Teil: ZUSAMMENFASSUNG

§ 18: Auswertung und Ergebnis der tariflichen Untersuchung

I. Da der Tarifvertrag jeweils nur einen kleinen Ausschnitt des Arbeitslebens erfasst, liegt es in der Natur der Sache, dass eine Untersuchung über die tarifliche Regelung der Arbeitsbereitschaft und ihrer verwandten Erscheinungen weniger allgemein verbindliche Erkenntnisse vermittelt als auf den Einzelfall abgestellte, nur einen Teil der Problematik berührende Lösungsversuche bringt. Das Abstellen auf und die Anpassung an die tatsächlichen Gegebenheiten zeigt sich in den Tarifverträgen, in denen dieser Zug unterschiedlich stark sichtbar wird, in verschiedener Hinsicht.

1) Schon das Ausmass der einschlägigen Vorschriften in den einzelnen Tarifverträgen weicht stark voneinander ab. Ein deutlicher Vorsprung der Tarifverträge für die öffentlichen Unternehmen gegenüber den Regelungen für die Betriebe der Privatwirtschaft ist zu verzeichnen[1]. Die Tarifverträge der Bundes-, Landes- und Gemeindeverwaltung, des Gesundheitswesens, der Bundespost und der Bundesbahn fallen durch diffizile Vorschriften auf, während die Tarifverträge für die übrigen Gewerbegruppen häufig nur einzelne Gesichtspunkte eines speziellen Problems herausgreifen. So regeln sie in erster Linie die tägliche Höchstarbeitszeit und die Entlohnung. Einige Tarifverträge der Privatwirtschaft aus jüngster Zeit bemühen sich allerdings auch um eine begriffliche Erfassung[2].

2) Das Haften am konkreten Sachverhalt wird auch darin sichtbar, dass die Tarifpartner jeweils nur die für sie akuten Probleme regeln. Zum anderen wird die getroffene Vereinbarung oft nicht abstrakt formuliert, sondern unter Anlehnung an den konkreten Sachverhalt abgefasst[3]. Diese Tatsache fällt bei den einzelnen Definitionen der Arbeits-, Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes besonders auf. Zwar streben die Abschlusspartner hier auch nach einer abstrakten Formulierung. Ihrem Bemühen steht jedoch oft die Vielfalt und unterschiedliche Ausgestaltung der Sachverhalte entgegen.

3) Das Streben der Tarifpraxis, jedem Einzelfall gerecht zu werden, führt zum Abschluss der Tarifvereinbarungen in Form von Kann-Vorschriften. Damit vermeidet die Tarifpraxis eine abschliessende, stets von den Tarifunterworfenen zu beachtende Regelung. Sie räumt die Möglichkeit ein, bei jedem

---

1) Fechner, Probleme.

2) z.B. MTV für die gew. ArbN in der Bln. chemischen Industrie i.F.v. 6.3.61, § 6.

3) Besonders deutlich wird dies an den Definitionen des Begriffes Bereitschaftsdienst: s. § 11.

Einzelfall erneut und selbständig über die Anwendung einer Tarifvorschrift zu entscheiden.

a) Einzelne Tarifverträge bestimmen sogar die zu dieser Entscheidung berufene Instanz. In einigen Fällen ist im Wege der Betriebsvereinbarung festzulegen, ob die tariflichen Voraussetzungen der Arbeitsbereitschaft bei einzelnen Tätigkeiten vorliegen[4]. Ebenso soll kraft tariflicher Regelung die Frage, ob Arbeitsbereitschaft in erheblichem oder in besonders erheblichem Umfang anfällt[5], schriftlich im Einzelarbeitsvertrag [6] oder durch Betriebsvereinbarung[7] geregelt werden. Nach einem anderen Tarifvertrag ist "örtlich in jedem Einzelfall sorgfältig" zu prüfen, "inwieweit durch Dienstbereitschaft die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme verlängert werden kann", da eine "Feststellung, inwieweit für einzelne Berufsgruppen Dienstbereitschaft in Betracht kommt, ... bei der Verschiedenartigkeit der Beschäftigung auch bei gleichartigen Gruppen von Bediensteten nicht möglich" ist [8].

b) Die Mehrzahl der Tarifverträge benennt freilich die Instanz, welche im Einzelfall über die Anwendung einer Tarifnorm entscheiden soll, nicht. Bei dieser Sachlage ist die Entscheidung durch einzelvertragliche Absprache zu treffen - es sei denn, dass der Betriebsrat kraft Gesetzes mit der Regelung der Einzelfrage betraut ist[9].

II. Die Tarifpraxis will mit den Begriffen Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verschiedenartige Sachverhalte charakterisieren, an die sie in arbeitszeit- und lohnrechtlicher Sicht unterschiedliche Rechtsfolgen anknüpft[10]. Als Differnzierungsmerkmal dienen ihr drei Gesichtspunkte: der

---

4) MTV für die Lohnempfänger im Güternahverkehrs- und Speditionsgewerbe Ham v. 22.2.58, § 2 Abs. 3
MTV für die gew. ArbN der feuerfesten und der Steine- und Erdenindustrie v. 1.4.58, § 2 Abs. 2.
MTV für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in NRW v. 29.12.58, § 2 Abs. 4
BMT-G, § 15 Abs. 1.

5) s. § 4.

6) z.B. MTV für das Modellbauerhandwerk in Ba-Wü v. 1.12.54, § 2 Abs. 2b.

7) MTV für die gew.ArbN der bay. Metallindustrie v. 1.9.59, § 2 Ziff. 1 Abs. 2 S. 4 u. 5.

8) TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD v. 6.12.50, Anlage 6 Abs. 2.

9) s. § 56. BetrVG sowie Dietz, Anm. 3 ff zu § 56.

10) Die sonstigen Begriffe der Tarifpraxis, wie z.B. Dienstbereitschaft und Anwe-

Aufenthaltsort, das Recht zur Bestimmung des Aufenthaltsortes und das Mass der Inanspruchnahme der Arbeitskraft, das entweder sich in der blossen Anwesenheit am Aufenthaltsort erschöpft oder in der Anwesenheit, verbunden mit einer gewissen Beobachtungstätigkeit, besteht.

Bei der Untersuchung der tariflichen Definitionen der einzelnen Begriffe ergaben sich folgende Besonderheiten:

1) Der den Begriffen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst zugrunde liegende Sachverhalt ist in den Tarifverträgen relativ deutlich erarbeitet: Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeiter sich an einem von ihm selbst gewählten Ort aufhält, den er dem Arbeitgeber anzeigt, damit dieser ihn im Bedarfsfall zur Arbeit herbeirufen kann[11] - Bereitschaftsdienst, wenn sich der Arbeiter an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhält, um im Bedarfsfall Arbeit zu leisten[12]. Die Definitionen des Begriffes Arbeitsbereitschaft weichen dagegen so erheblich voneinander ab, dass sich mit Sicherheit nur sagen lässt, dass die am Arbeitsplatz zu erbringende Arbeitsbereitschaft weder Vollarbeit noch echte Ruhezeit ist[13].
2) Eine Gegenüberstellung der tariflichen Definitionen von Arbeits-, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst zeigt, dass einzelne Erläuterungen der Arbeitsbereitschaft so gefasst sind, dass sich hierunter auch der Fall des Bereitschaftsdienstes, der Rufbereitschaft oder beide Erscheinungen einordnen lassen.
   a) Die Definition der Arbeitsbereitschaft als derjenigen Zeit, über die der Arbeitnehmer nicht frei verfügen kann[14], passt für den Fall des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft. Denn in beiden Fällen ruht das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht völlig, "Freiverfügenkönnen" aber gerade in der völligen Unabhängigkeit von Weisungen des Unternehmers besteht[15].
   b) Die Definition der Arbeitsbereitschaft als derjenigen Zeit, in welcher der Arbeitnehmer sich an der Arbeitsstelle zur Verfügung des Arbeitgebers hält[16], passt auch für den Fall des Bereitschaftsdienstes, wenn man dieses "Zurverfügunghalten" als blosse Anwesenheit am Arbeitsplatz interpretiert.
   c) Die Tarifvereinbarung, nach der Arbeitsbereitschaft voraussetzt, dass der Arbeiter während dieser Zeit ständig zur Arbeit bereit und in der Lage ist[17],

---

senheitsdienst, können ausser Betracht bleiben, da es sich hier um keine eigenständigen Sachverhalte handelt (s. § 14 u. § 17).

11) s. § 8 — 12) s. § 11, III — 13) s. § 3, IV
14) s. § 3, III 3 — 15) Nikisch, Bd. 1 (2.A), S. 256
16) s. § 3, III 5 — 17) s. § 3, III 7

spricht Gesichtspunkte aus, die für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft ebenfalls ausschlaggebend sind. Die Tarifpartner heben sie jedoch nicht ausdrücklich hervor, sondern unterstellen sie als selbstverständlich[18].

Entscheidend für die Frage, ob Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sich auch unter diese Definition einordnen lassen, ist daher die Interpretation des Ausdrucks "ständiges Bereitsein zur Arbeitsleistung". Sieht man hierin die blosse Anwesenheit an der Arbeitsstelle, so ist die Frage zu bejahen. Die Definition passt dagegen weder für den Fall des Bereitschaftsdienstes noch der Rufbereitschaft, sofern das "ständige Bereitsein" vom Arbeiter zusätzlich eine gewisse Beobachtungstätigkeit verlangt.

3) Lassen sich unter die Definitionen der Arbeitsbereitschaft auch die Fälle des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft einordnen, so erhebt sich die Frage, ob diese Zuordnung dem tatsächlichen Willen der Tarifpartner entspricht.
   a) Enthalten die einschlägigen Tarifverträge Sonderregelungen des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft, so ist die Frage zu verneinen, da hierin der entgegenstehende Wille der Tarifpartner deutlich zum Ausdruck kommt[19].
   b) Fehlen Sonderregelungen, so kann der Fall der Rufbereitschaft trotzdem mit Sicherheit ausgeschieden werden. Denn Arbeitsbereitschaft ist an der Arbeitsstelle oder an einem anderen vom Arbeitgeber bestimmten Ort zu erbringen - ein Grundsatz der Tarifpraxis, der zwar nicht stets ausdrücklich betont wird[20]. Kennzeichen der Rufbereitschaft ist dagegen gerade die freie Wahl des Aufenthaltsortes durch den Arbeitnehmer.
   c) Für die übrigen Fälle lässt sich die gestellte Frage dagegen rein terminologisch nicht entscheiden[21].

III. Bei der Untersuchung trat das Bemühen der Tarifpraxis zu Tage, nach dem Mass der jeweiligen Inanspruchnahme des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber eine Stufenfolge zu erarbeiten. Die Tarifpraxis unterscheidet folgende Fälle:

Vollarbeit: das ist die normale, d.h. die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung.

Arbeitsbereitschaft: sie wird bisweilen auch als Dienstbereitschaft, Anwesenheitspflicht oder "während der Arbeitszeit regelmässig anfallende Ruhezeiten" bezeichnet.

Bereitschaftsdienst: gelegentlich wird dieser Sachverhalt auch mit

---

18) s. § 3 Anm. 33

19) Damit entfallen die in § 3 Anm. 22 a), c), d), e), f), g) aufgeführten TV'e

20) s. § 3 IV.

21) Die Tarifvorschriften über die Höchstarbeitszeit und Dauer der Arbeitsschicht

den Begriffen Dienstbereitschaft, Bereitschaft oder Bereitschaftsruhezeit charakterisiert.

Rufbereitschaft:

Echte Ruhezeit:

Gerade in den Fällen, in denen die Tarifpraxis von der üblichen Terminologie abweicht, wird besonders deutlich, dass ihr wegen der Mannigfaltigkeit der Sachverhalte das Erarbeiten einer Reihenfolge von "Zuständen abnehmender Aufmerksamkeit und steigender Entspannung mit entsprechend steigendem Erholungswert"[22] durch Einordnen in ein vorgegebenes Begriffsschema in der Annahme, dass die einzelnen Begriffe scharf gegeneinander abgrenzbar sind, unmöglich ist. In Wirklichkeit bestehen zwischen den einzelnen Stufen keine scharfen Zäsuren; es handelt sich vielmehr um mehr oder weniger fliessende Übergänge.

Trotzdem stimmen alle Tarifverträge darin überein, dass Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nicht unter den Begriff der Arbeitsbereitschaft im Sinne des § 7 Abs. 2 AZO fallen. Die Tarifpraxis setzt die Fälle des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft also der Ruhezeit gleich.

Diese Lösung empfindet die Tarifpraxis nicht als voll befriedigend. Zwei Gesichtspunkte rechtfertigen diese Annahme: Da Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft wie Ruhezeit gewertet werden, wäre es nach der AZO möglich, den Arbeitnehmer für die ganze Ruhezeit zu Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft zu verpflichten[23]. Zahlreiche Tarifverträge setzen, um dies zu vermeiden, eine Höchstzahl der in einem Monat zu leistenden Rufbereitschaft- und Bereitschaftsdienste fest[24]. Ausserdem treffen sie Vorsorge, dass beim Anfallen von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst der Arbeiter nicht über ein bestimmtes Mass hierzu herangezogen wird[25].

Vereinzelt bestimmen Tarifverträge auch, dass Bereitschaftsdienst, der innerhalb der regelmässigen Arbeitszeit anfällt, als Arbeitszeit gilt und dement-

---

21) Die Tarifvorschriften über die Höchstarbeitszeit und Dauer der Arbeitsschicht weisen darauf hin, dass die Definition den Fall des Bereitschaftsdienstes nicht mit erfassen soll.

22) Fechner, Probleme

23) Denecke (RdA 58, S. 448) betont, dass der ArbG durch die Treuepflicht gehalten ist, die Heranziehung zum Bereitschaftsdienst oder zur Rufbereitschaft auf ein Mindestmass zu beschränken.

24) s. § 12, I 1); § 9, II 2)

25) SR 2c BAT Nr. 8 B Abs. 7

sprechend zu vergüten ist[26]. Hier wird deutlich, dass die Entscheidung der Tarifpraxis, Bereitschaftsdienst falle nicht unter § 7 Abs. 2 AZO, auf Zweckmässigkeitsüberlegungen beruht. Im Gesundheitswesen spielen neben den arbeitszeitrechtlichen besonders auch finanzielle Gesichtspunkte eine Rolle[27].

IV. Die tarifliche Regelung der Arbeitsbereitschaft und ihrer verwandten Erscheinungen deckt sich weitgehend mit der Behandlung dieses Problems in Judikatur und Literatur. Die höchstrichterliche Rechtsprechung billigt seit dem Urteil des BAG v. 8.6.59 die scharfe Trennung von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst (einschliesslich der Rufbereitschaft)[28]. Die Rechtswissenschaft, die sich gerade in jüngster Zeit mit der Problematik eingehend befasste, und bei der im einzelnen tiefgreifende Unterschiede bestehen[29], billigt überwiegend ebenfalls die Beschränkung des § 7 Abs. 2 AZO auf den Fall der Arbeitsbereitschaft[30]. Die Tarifpraxis erörtert jedoch einige von der bisherigen Judikatur und Literatur überhaupt nicht oder nicht in dieser Schärfe hervorgehobenen Gesichtspunkte, die für die Erfassung des Problems wesentlich erscheinen. Hier können mögliche Ansatzpunkte für eine spätere Stufenentwicklung vom "autonomen Vertragsrecht" zum "staatlichen Gesetzesrecht" bestehen[31]. Der Fortschritt der Tarifpraxis besteht einmal darin, dass sie sich mit der Frage, wann Arbeitsbereitschaft regelmässig und in erheblichem Umfang anfällt, näher befasst, verschiedene Grade unterscheidet und dementsprechend die Höchstarbeitszeit staffelt[32]. Zum anderen liegt ein Verdienst der Tarifpraxis in der Begrenzung der monatlich zu leistenden Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaftszeiten[33]. Und schliesslich ist die Differenzierung der Vergütung für Bereitschaftsdienst nach dem Mass der jeweiligen Belastung des Arbeiters als Fortschritt zu werten[34].

---

26) s. § 13, III

27) Denecke: RdA 59, S. 182

28) s. § 1 Anm. 16; § 3 Anm. 13; ferner: BAG v. 2.12.59, BAGE 8, S. 245; BAG v. 31.3.60, BAGE 9, S. 147; BAG v. 21.7.60, B 60, S. 1160; BAG v. 23.11.60, BB 61, S. 216; BAG v. 1.12.60, BB 61, S. 483; BAG v. 8.12.60, BB 61, S. 217

29) s. die Zusammenstellung und Würdigung des gegenwärtigen Standes der Judikatur und Literatur bei Fechner, Probleme.

30) Galperin, S. 724 f; Denecke, Komm. Anm. 6 zu § 7; Nikisch, Bd. 1, S. 289 f; Frey, S. 44 f; a.A. Kraft, S. 355; Matthes, S. 104 (unklar).

31) Fechner: RdA 55, S. 165.

32) s. § 4 33) s. § 9, II 2) u. § 12, I 1) 34) s. § 13, I 1)

3. Kapitel: UNTERSUCHUNG EINZELNER RECHTSFRAGEN

§ 19: Zur Frage der Zulässigkeit der Ausklammerung des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft aus § 7 Abs. 2 AZO

I. Die Frage nach der Zulässigkeit der Ausklammerung des Bereitschaftsdienstes aus § 7 Abs. 2 AZO hängt davon ab, ob Bereitschaftsdienst i.S. dieser Vorschrift Arbeitsbereitschaft ist oder nicht.

1) Aus den zahlreichen Arbeitszeitgesetzen und -Entwürfen, die das Problem der Arbeitsbereitschaft behandeln, ergibt sich eindeutig, dass der Gesetzgeber mit dem Begriff Arbeitsbereitschaft nicht auch die Fälle des Bereitschaftsdienstes erfassen wollte[1]. Der Gesetzgeber der damaligen Zeit stiess nicht auf diese Erscheinung, da die Fälle des Bereitschaftsdienstes erst in jüngster Zeit in unserem Arbeitsleben sichtbar wurden. Bei einer historischen Interpretation fällt also Bereitschaftsdienst nicht unter Arbeitsbereitschaft i.S. des § 7 Abs. 2 AZO [2].

2) Will man die Entscheidung vom gegenwärtigen Stand der Judikatur und Literatur abhängig machen, so kommt man zu unterschiedlichen Ergebnissen. Während die Rechtsprechung[3] und der überwiegende Teil der Rechtswissenschaft[4] - mit allerdings sehr unterschiedlichen Begründungen - auf dem Standpunkt der Tarifpraxis stehen, wird in der Rechtslehre vereinzelt die Ansicht vertreten, Bereitschaftsdienst sei i.S. des § 7 Abs. 2 AZO Arbeitsbereitschaft[5].

3) Die Frage, ob Bereitschaftsdienst nach § 7 Abs. 2 AZO ein Fall der Arbeitsbereitschaft ist, kann nur aus Sinn und Zweck, der dieser Norm in der Gegenwart zukommt, entschieden werden[6]. § 7 Abs. 2 AZO liegen zwei Hauptgedanken zugrunde. Einmal soll der Arbeiter vor einer übermässigen Inanspruchnahme durch den Unternehmer geschützt werden[7]. Zum anderen dient die Begrenzung der Arbeitszeit dazu, dem Arbeitnehmer sein Recht auf angemessene Freizeit, das ihm eine Teilhabe am kulturellen Leben ermöglicht, zu gewährleisten[8]. Sinn und Zweck des § 7 Abs. 2 AZO

---

1) s. Anhang: A, ab II 2) Fechner, Probleme.
3) s. § 1, Anm. 16; § 3, Anm. 13; § 18, Anm. 28.
4) s. § 18, Anm. 30; ferner die Übersicht bei Fechner, Probleme.
5) Kraft, S. 355.
6) Fechner, Probleme; Kraft, S. 355.
7) Erdmann, Einl. S. 14 ff.
8) Fechner, Probleme; Böhm, S. 274; Böhm, Anm. zu BAG v. 10.6.59, AP Nr. 5 zu § 7 AZO

verlangen daher, den Bereitschaftsdienst unter den Fall der Arbeitsbereitschaft einzuordnen[9].

II. Dieselbe Frage taucht im Fall der Rufbereitschaft auf.

1) Bei historischer Interpretation fällt Rufbereitschaft sicher nicht unter den Begriff der Arbeitsbereitschaft nach § 7 Abs. 2 AZO.

2) Stellt man auf den gegenwärtigen Stand von Judikatur und Literatur ab, so kommt man wie im Falle des Bereitschaftsdienstes zu keinem unbestrittenen Ergebnis. Denn die höchstrichterliche Rechtsprechung und der grösste Teil der Rechtslehre billigen zwar den Standpunkt der Tarifpraxis[10], während einzelne Stimmen der Rechtslehre fordern, auch die Rufbereitschaft der Regelung des § 7 Abs. 2 AZO zu unterwerfen[11].

3) Stellt man auf Sinn und Zweck des § 7 Abs. 2 AZO in der Gegenwart ab, so muss man die Anwendung dieser Norm auf die Fälle der Rufbereitschaft verneinen. Da der Arbeiter sich während der Rufbereitschaft nach Belieben beschäftigen und seinen Aufenthaltsort selbst wählen kann, ist es mit dem Schutz auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und dem Schutz der Arbeitskraft zu vereinbaren, Rufbereitschaft nicht als Arbeitsbereitschaft i.S. des § 7 Abs. 2 AZO zu werten.

An dieser Stelle wird allerdings deutlich, dass die Vorschrift des § 7 Abs. 2 AZO den heutigen Gegebenheiten nicht mehr gerecht wird. Da Rufbereitschaft nicht echte Ruhezeit ist, muss ihre Anordnung beschränkt werden. Aufgabe des Gesetzgebers ist es daher, sich mit dieser neuen Erscheinungsform des Arbeitslebens zu befassen und eine sachgemässe Regelung zu finden[12].

III. Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass alle Tarifnormen, die Rufbereitschaft in arbeitszeitrechtlicher Sicht wie Ruhezeit behandeln, in Einklang mit der AZO stehen, während alle Tarifvereinbarungen, welche Bereitschaftsdienst als Ruhezeit im Sinne der AZO werten, gegen Sinn und Zweck des § 7 Abs. 2 AZO verstossen und daher unwirksam sind.

---

9) Fechner, Probleme; Kraft, S. 355.

10) Die Verweise in Anm. 4 gelten entsprechend, da Judikatur und Literatur Rufbereitschaft als Sonderfall des Bereitschaftsdienstes ansehen.

11) Kraft, S. 355, der allerdings zu wenig auf die wirtschaftlichen Bedürfnisse abstellt.

12) Wegen der Einzelheiten: s. § 30.

§ 20: Zur Frage der Zulässigkeit der Anordnung von Arbeitsbereitschaft in den Pausen

I. Im Rahmen der tariflichen Abgrenzung der Arbeitsbereitschaft gegenüber den Ruhepausen fielen Tarifvereinbarungen auf, die den Arbeiter während der Pause zur Anwesenheit am Arbeitsplatz und teilweise zusätzlich zu einer Beobachtung der Betriebsvorgänge verpflichten[1]. Da § 12 AZO bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden die Einlegung von Ruhepausen gewisser Mindestdauer zwingend vorschreibt[2] und unter Ruhepausen Arbeitsunterbrechungen versteht, in denen der Arbeiter weder zur Leistung von Arbeit herangezogen werden darf, noch sich zur Arbeit bereithalten muss, sondern freie Verfügung darüber hat, wo und wie er diese Zeit verbringen will[3], erhebt sich die Frage der Gesetzmässigkeit solcher Tarifnormen.

II. Die genannten Bestimmungen bringen in Wirklichkeit keine Pausenregelung, sondern verpflichten den Arbeitnehmer, während bestimmter Zeit am Arbeitsplatz anwesend zu sein und - teilweise zusätzlich - die Betriebsvorgänge zu beobachten, um im Bedarfsfall eingreifen zu können. Dieser Sachverhalt ist aber der typische Fall der Arbeitsbereitschaft[4], den der Gesetzgeber bei

---

1) § 3, IV, Anm. 29

2) Die weitergehenden Pausenregelungen für Frauen und Jugendliche bleiben ausser Betracht.
Unerheblich ist auch, dass es sich bei den Tarifvereinbarungen teilweise um Kurzpausen handelt, da der Unterschied zwischen der gewöhnlichen Ruhepause und der Kurzpause, die in mit Wechselschicht arbeitenden Betrieben gewährt wird, nur in der Dauer der einzelnen Pause, jedoch nicht in der Ausgestaltung besteht (§ 12 Abs. 2 AZO; Denecke, Komm. Anm. 13 zu § 12)

3) Denecke, Komm. Anm. 10 zu § 12

4) Das Problem der sog. Pausen-Arbeitsbereitschaft spielte in den zwanziger Jahren eine erhebliche Rolle. Unmittelbarer Anlass für die Anrufung der Gerichte waren damals zahlreiche Tarifvereinbarungen des Inhalts, dass Arbeitsbereitschaft in den Pausen zugelassen wird (vgl. LAG Essen, ARS 1, 370).
In dem langwierigen Streit setzte sich die Ansicht durch, dass es sich bei dieser "Pausen-Arbeitsbereitschaft" nicht um Ruhepausen, sondern um Arbeitsbereitschaft und damit um Arbeitszeit handelt: GewG Hamb. v. 1.1.24, ARZ 24 Sp. 923; LG Dortmund v. 25.3.26, JW 27, S. 1533 ff. abw. LG Duisburg v. 12.11.26, SchlW 27, Sp. 151, das einhellige Ablehnung erfuhr (Boetz, S. 26; Kaskel, SchlW 26, S. 76, Mansfeld, Sp. 609; Klehmet, S. 462; nur Oertmann, S. 92 (III, 2) scheint der Ansicht des LG Duisburg, aaO. zuzuneigen).

Die Gegenmeinung war aber so stark, dass § 13 Abs. 2 des Arbeitsschutzge

Schaffung des § 7 Abs. 2 AZO und dessen Vorläufer im Auge hatte[5]. Tarifbestimmungen, welche in den sog. Ruhepausen Arbeitsbereitschaft zulassen, sind nicht ohne weiteres nichtig. Nach dem Grundsatz der "verfassungskonformen Auslegung"[6], der auf das Verhältnis von Tarifnorm zu einfachem Gesetzesrecht entsprechend anzuwenden ist, kann in den genannten Tarifvereinbarungen möglicherweise eine Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs. 2 AZO gesehen werden[7]. Fest steht, dass die Arbeitnehmer in diesen sog. Pausen Arbeitsbereitschaft leisten. Entscheidend ist daher, ob diese Arbeitsbereitschaft regelmässig und in erheblichem Umfang anfällt und damit eine Verlängerung der regelmässigen gesetzlichen Arbeitszeit nach § 7 Abs. 2 AZO rechtfertigt[8]. Die gegenwärtige Tarifpraxis beurteilt diese Frage allein nach dem Verhältnis der täglichen Dauer der Arbeitsbereitschaft zur Vollarbeit[9].

1) In der Mehrzahl der einschlägigen Tarifnormen schwankt die Dauer der sog. Pausen-Arbeitsbereitschaft an einem Tage zwischen 30 Minuten und einer Stunde[10]. Folglich fällt Arbeitsbereitschaft zwar regelmässig, aber nicht in erheblichem Umfang an. Damit können die Tarifvereinbarungen nicht als Arbeitszeitverlängerung gemäss § 7 Abs. 2 AZO ausgelegt werden. Folglich sind alle Tarifnormen, die in den Pausen kurzer Dauer Arbeitszeit zulassen, wegen Verstosses gegen § 12 Abs. 2 AZO nichtig[11]. Verlangt ein Unternehmer vom Arbeiter trotzdem diese sog. Pausen-Arbeitsbereitschaft, so ist er nach § 25 AZO wegen Überschreitung der Höchstarbeitszeit und wegen Nichtgewährung der in § 12 Abs. 2 AZO zwingend vorgeschriebenen Ruhepausen strafbar.

---

setzentwurfes von 1926 (37. Sonderheft zum RABl., S. 3 ff) bestimmte, durch tarifliche Regelung könnten als Ruhepausen auch Zeiten angerechnet werden, in denen dem Arbeitnehmer "nur geringfügige Beobachtungstätigkeiten" obliegen. In der Begründung dieser Vorschrift wird ausdrücklich auf die bisherige Tarifpraxis verwiesen.

Im Falle der Pausen-Arbeitsbereitschaft war der Einfluss der Tarifpraxis auf Gesetzgebung und Teile der Judikatur und Literatur durchaus negativ.

In neuerer Zeit hält allerdings ein Urteil des LAG Düsseldorf vom 27.9.49 (AP 50, Nr. 65) die Pausen-Arbeitsbereitschaft für zulässig.
Ablehnend: Nikisch (Anm. zu AP 50, Nr. 65).

5) s. Anhang, A
6) BverfGE 2, S. 266 (282); 8, S. 28
7) Nikisch, Anm. zu AP 50, Nr. 65
8) Matthes, S. 140
9) s. § 4, II
10) So alle bei § 3, Anm. 29 (mit Ausnahme von a)) zitierten Tarifvorschriften.
11) s. Anm. 10

2) Eine der einschlägigen Tarifvereinbarungen lässt eine tägliche "Pausen-Arbeitsbereitschaft" bis zu vier Stunden zu[12]. In diesem Fall fällt in die Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft. Daher kann nach dem Grundsatz der verfassungskonformen Auslegung in dieser Tarifnorm eine Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs. 2 AZO gesehen werden. Die Tarifvorschrift ist also gesetzmässig.
Der Unternehmer, der diese sog. Pausen-Arbeitsbereitschaft verlangt, muss dem Arbeiter zusätzlich die in § 12 AZO zwingend vorgeschriebene Ruhepause gewähren. Andernfalls kann er wegen Verstosses gegen § 12 Abs. 2 AZO i.V.m. § 25 AZO bestraft werden.

§ 21: Zur Frage der Zulässigkeit der Delegation arbeitszeitrechtlicher Befugnisse der Sozialpartner an andere Instanzen

I. Die Untersuchung über die tarifliche Regelung der Höchstarbeitszeit von Arbeitnehmern, in deren Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, ergab, dass die Tarifpartner häufig darauf verzichten, im Tarifvertrag die Höchstarbeitszeit festzusetzen, und diese Aufgabe anderen Instanzen übertragen, oder zwar im Tarifvertrag die Höchstarbeitszeit niederlegen, dabei jedoch den Parteien der Betriebsvereinbarung oder des Einzelarbeitsvertrages die Möglichkeit einräumen, diese Höchstarbeitszeit zu überschreiten[1].
§ 7 Abs. 2 AZO bestimmt nun ausdrücklich, dass die Arbeitszeitverlängerung durch Tarifvertrag zu geschehen habe. Und Nr. 9 AVAZO ergänzt diese Regelung dahin, dass die Grenze, bis zu der die regelmässige Arbeitszeit verlängert werden darf, im Tarifvertrag festgelegt werden muss[2]. Damit entsteht die Frage, ob das Vorgehen der Sozialpartner gesetzmässig ist oder ob diese Übertragung der den Tarifpartnern zustehenden Befugnis an untergeordnete Instanzen gegen Grundsätze des Arbeitszeitrechts verstösst. Im einzelnen sind folgende Fragen zu entscheiden:

---

12) MTV des Mühlengewerbes für den Reg.-Bez. SBa v. 18.11.54, § 3 Abs. 2 S. 2: "Die Pausen dürfen in den Betrieben mit 8 und mehr gelernten Müllern 1 1/2 Stunden, mit 4 bis 7 gelernten Müllern 2 Stunden, mit 3 gelernten Müllern 3 Stunden und 2 gelernten Müllern 4 Stunden nicht überschreiten . . ."
s. auch § 3, Anm. 29 a)

1) s. § 6

2) Nr. 9 AVAZO spricht von der "regelmässigen täglichen Arbeitszeit". Da sich aus der wöchentlichen Arbeitszeit die tägliche Arbeitszeit errechnen lässt, ge-

Sind Tarifvereinbarungen des Inhalts zulässig,

1) dass die Höchstarbeitszeit im Wege der Betriebsvereinbarung festzusetzen ist [3];
2) dass der Betriebsrat mit der Unternehmensleitung eine Überschreitung der tariflich festgelegten Höchstarbeitszeit vereinbaren kann[4];
3) dass die Höchstarbeitszeit einzelvertraglich festzusetzen ist[5];
4) dass die tariflich festgesetzte Höchstarbeitszeit durch einzelvertragliche Absprache, der die Tarifpartner zustimmen müssen, überschritten werden kann[6] ?

Dabei ergibt sich aus dem Wortlaut der Tarifvereinbarungen eindeutig, dass die Tarifpartner in allen vier Fällen die Entscheidung, ob wegen des Anfallens von Arbeitsbereitschaft überhaupt eine, bzw. eine weitere Arbeitszeitverlängerung zuzulassen ist, wie auch die Entscheidung, wie dann die Höchstarbeitszeit festzusetzen ist, den untergeordneten Instanzen zuweisen.

II. Die Beantwortung der einzelnen Fragen muss getrennt erfolgen.

1) Für die Entscheidung der Frage, ob die Sozialpartner ihre Befugnis zur Festsetzung der Höchstarbeitszeit im Falle der Arbeitsbereitschaft an Betriebsleitung und Betriebsratmitglieder delegieren können, sind verschiedene Gesichtspunkte massgebend:

   a) Einmal kommt es auf die generelle gesetzlich geregelte Zuständigkeitsverteilung zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung an. Durch § 4 Abs. 3 TVG und § 59 BetrVG, welche die hier zu entscheidende Rechtsfrage nicht unmittelbar regeln[7], sichert der Gesetzgeber die Tarifautonomie der Koalitionen[8]. Der Gesetzgeber will durch diese Normen ein einseitiges Vorgehen einzelner Betriebe ausschalten[9]. Da nun die Tarifpartner im Falle der Delegation ihrer arbeitszeitrechtlichen Befugnisse Betriebsrat und Unternehmensleitung zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen über die Arbeitszeitdauer ermächtigen, und aus § 4 Abs. 3 TVG und § 59 BetrVG unmissverständlich zu entnehmen ist, dass die Tarifpartner auf die Unabdingbarkeit ihrer Vereinbarungen - und damit auf eine eigen

---

nügt es, dass im Tarifvertrag die regelmässige wöchentliche Arbeitszeit festgesetzt wird. - a.A. Trieschmann, S. 335.

3) s. § 6, III 2) 4) s. § 6, II 5) s. § 6, III 1) 6) s. § 6, II

7) § 4 Abs. 3 TVG setzt eine Tarifvereinbarung dispositiver Natur voraus, während § 59 BetrVG die Zulässigkeit der Betriebsvereinbarung von der ausdrücklichen Ermächtigung der Tarifvertragsparteien oder von der Üblichkeit der betrieblichen Regelung abhängig macht.

8) Dietz, Anm. 1 zu § 59

9) Fitting-Kraegeloh, Anm. 2 zu § 59

Regelung überhaupt - verzichten können[10)], steht die Zuständigkeitsverteilung zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung der Subdelegation arbeitszeitrechtlicher Befugnisse nicht entgegen[10a)].

b) Eine andere Frage ist, ob sich die Übertragung der Befugnisse mit Sinn und Zweck des § 7 Abs. 2 AZO vereinbaren lässt. Bei Schaffung dieser Norm ging der Gesetzgeber von der Überlegung aus, dass eine tarifliche Regelung einerseits eine den tatsächlichen Gegebenheiten angepasste Lösung gewährleistet, andererseits die Gefahr der Benachteiligung des sozial schwachen Arbeiters infolge der Mitwirkung der Gewerkschaften ausräumt[11)]. Obwohl sich die Machtverhältnisse geändert haben und bei dem gegenwärtigen Arbeitskräftemangel die Gefahr einer Benachteiligung des einzelnen Arbeiters in den Hintergrund tritt, gilt der Schutzgedanke auch heute noch. Hinzu kommt, dass der zwischen Arbeitern und Unternehmern bestehende Interessengegensatz gelegentlich entfällt und daher das staatliche Interesse an der Erhaltung der Arbeitskraft stärker hervortritt. Der Zweck des § 7 Abs. 2 A 20 verbietet daher eine Delegation der arbeitszeitrechtlichen Befugnisse der Sozialpartner[12)].

c) Die Tarifpartner setzen sich mit der Übertragung ihrer Befugnisse aus § 7 Abs. 2 AZO an die betrieblichen Organe auch mit dem klaren Wortlaut der Nr. 9 AVAZO in Widerspruch. Ein Verstoss gegen den Wortlaut einer Norm allein reicht freilich zur Bejahung der Rechtswidrigkeit einer Tarifvereinbarung nicht aus. Denn bei der Auslegung von Rechtsnormen ist nicht am Wortlaut zu haften, sondern der in der Norm

---

10) Neumann-Duesberg, S. 396

10a) § 4 Abs. 3 TVG i. V. mit § 59 Betr. VG verbietet die Weiterübertragung der den Sozialpartnern nach § 7 Abs. 2 AZO zustehenden Befugnisse an untergeordnete Instanzen nicht. Ob die Übertragung zulässig ist, steht damit noch nicht fest.

11) RGSt v. 21. 1. 29, RABI. 29, Teil I, S. 191

12) Meissinger (S. 144) hält jedoch eine Delegation mit der Begründung für möglich, die "Abänderung des gesetzlichen Arbeitszeitrahmens" bleibe "unter der Kontrolle der tariflichen Sozialpartner". Dieser Auffassung steht entgegen, dass die Sozialpartner, sobald sie ihre Befugnis an die betrieblichen Organe delegiert haben, keinen unmittelbaren Einfluss auf die Abfassung der Betriebsvereinbarungen und damit der Regelung der Höchstarbeitszeit mehr nehmen können. Die Sozialpartner müssen das Ausserkrafttreten der Tarifvorschriften - sei es durch Zeitablauf, sei es durch Kündigung - abwarten, ehe sie ihr Recht nach § 7 Abs. 2 AZO wieder ausüben können.
Frey (S. 37) hält die Delegation ebenfalls für zulässig, "weil, anders als im

zum Ausdruck gekommene Wille des Gesetzgebers ist zu erforschen[13]. Der Gesetzgeber hat den Sozialpartnern die Pflicht zur Festlegung der Höchstarbeitszeit im Tarifvertrag aus Gründen der Rechtsklarheit und zum Schutz des Arbeiters vor Ausbeutung durch den Unternehmer auferlegt[14]. Daher steht die Delegation der Befugnisse der Sozialpartner aus § 7 Abs. 2 AZO an die betrieblichen Organe zu Nr. 9 AVAZO in Widerspruch.

d) Ferner ist ein formaler Gesichtspunkt zu berücksichtigen. Da der tariflichen Arbeitszeitregelung Normencharakter zukommt[15], übertragen die Tarifvertragsparteien bei der Delegation an die betrieblichen Organe Rechtsetzungsbefugnis. Rechtsetzungsbefugnis darf im Rahmen unserer Rechtsordnung nur kraft ausdrücklicher Ermächtigung delegiert werden[16]. Da es an einer solchen Ermächtigung fehlt, dürfen die Tarifpartner ihre Befugnis aus § 7 Abs. 2 AZO nicht anderweitig delegieren[17].

e) Schliesslich ist noch auf den sich aus dem Sozialstaatsprinzip ergebenden Grundsatz zurückzugreifen, der besagt, dass jedem Recht eine Pflicht korrespondiert[18]. Das Recht der Sozialpartner, durch Tarifvertrag die Höchstarbeitszeit von Arbeitnehmern, in deren Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, festzusetzen, beinhaltet zugleich die Pflicht der Sozialpartner, entsprechend diesem staatlichen Auftrag zu handeln - freilich nur, sofern die Tarifparteien es nicht beim Grundsatz des Achtstundentages belassen wollen, sondern eine abweichende Regelung gemäss § 7 Abs. 2 AZO anstreben.

---

§ 7 Abs. 1 AZO bezüglich der Arbeitszeitdauer für die Arbeitsbereitschaft und die dadurch bewirkte Gesamtdauer der Arbeitszeit nirgendwo gesagt ist, dass der Tarifvertrag selbst aktiv werden müsse".

13) § 157 BGB, der auch bei der Auslegung von Gesetzen und Tarifverträgen gilt: BAG, AP Nr. 10 zu § 1 TVG

14) In der ArbZVO und dem ArbZNotG verzichtet der Gesetzgeber allerdings auf eine Nr. 9 AVAZO entsprechende Regelung.

15) Hueck-Nipperdey-Tophoven, Anm. 33 zu § 1; Hueck-Nipperdey, Bd. 2 S. 179 ff; Nikisch, Bd. 2, S. 213 ff.

16) Huber, S. 538 17) Nikisch, Bd. 2, S. 415 f; Matthes, S. 141

18) Für das Eigentum ist dieser Grundsatz bereits in der Verfassung niedergelegt: Art. 14 Abs. 3 BGG: Dem Recht des Eigentümers, mit der Sache nach Belieben zu verfahren, steht die Pflicht zur sachgemässen Ausübung des Eigentumsrechts gegenüber.

Als Ergebnis lässt sich demnach festhalten:
Da die Übertragung der Befugnis der Sozialpartner, die Höchstarbeitszeit im Falle der Arbeitsbereitschaft auch über zehn Stunden täglich festzusetzen, durch Tarifvertrag an die betrieblichen Organe gegen Sinn und Zweck des § 7 Abs. 2 AZO und Nr. 9 AVAZO verstösst, dem Grundsatz, dass Rechtsetzungsbefugnis nur kraft ausdrücklicher Ermächtigung delegiert werden darf, widerspricht und sich auch mit der Auffassung, dass die Tarifpartner gemäss dem Sozialstaatsprinzip zur Regelung nach § 7 Abs. 2 AZO nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet sind[19], nicht vereinbaren lässt, sind Tarifvereinbarungen derartigen Inhalts gesetzwidrig[20] und damit nichtig[21]. Betriebsvereinbarungen, die auf Grund derartiger Tarifvorschriften geschlossen wurden, sind ebenfalls unwirksam, da die Dauer der Arbeitszeit üblicherweise nicht in Betriebsvereinbarungen geregelt wird und eine wirksame Tarifvorschrift, die den Abschluss derartiger Betriebsvereinbarungen zulässt, fehlt[22]. Folglich verbleibt es für die Arbeitsverhältnisse, für welche die Regelung getroffen war, beim Grundsatz des Achtstundentages.

2) Die Zulässigkeit von Tarifvereinbarungen, welche die betrieblichen Organe zur Vereinbarung einer die tariflich festgesetzte Höchstarbeitszeit überschreitenden Arbeitszeit ermächtigen, beurteilt sich nach denselben Gesichtspunkten. In diesem Fall erfüllen die Sozialpartner zwar die ihnen durch § 7 Abs. 2 AZO und Nr. 9 AVAZO auferlegte Pflicht, die Höchstarbeitszeit selbst zu bestimmen und im Tarifvertrag anzugeben. Diese Pflicht ist aber nur dann voll erfüllt, wenn die im Einzelfall zulässige Höchstarbeitszeit durch Tarifvertrag abschliessend feststeht. Denn nur auf diese Weise wird der Schutzgedanke der Normen verwirklicht. Da auch eine aus-

19) Das gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, dass die Sozialpartner es nicht beim Grundsatz des Achtstundentages belassen wollen, sondern eine abweichende Regelung anstreben (s. oben e))

20) Das gilt für alle in § 6, Anm. 7 zitierten Tarifvorschriften.

21) s. § 1, II 2c). - Die Literatur stimmt dieser Ansicht nicht einhellig zu. Huber (aaO), Matthes (aaO), Nikisch (aaO) sprechen sich für die Nichtigkeit aus, während Meissinger (aaO) und Siebert (Arbeitszeit ID, III 2b, allerdings ohne jede Begründung) die Möglichkeit der Delegation an betriebliche Organe bejahen. Erdmann (Anm. 3 zu § 5), Nikisch (Komm., Anm. 11 zu § 5) u. Bootz (S. 47 f) betonen die Vereinbarkeit der Delegation mit der ArbZVO. Die Richtigkeit dieser Meinung steht für die damalige Zeit ausser Zweifel, da § 5 Abs. 2 ArbZVO die Möglichkeit vorsah, dass ein Tarifvertrag die Entscheidung über die Arbeitszeitverlängerung besonderen Stellen vorbehalten kann.

22) § 59 BetrVG - Die Regelung der Arbeitszeitdauer ist Sache des Tarifvertra-

drückliche Ermächtigung zur Übertragung der Rechtsetzungsbefugnis fehlt, sind Tarifvereinbarungen des Inhalts, dass durch Betriebsvereinbarung in Ausnahmefällen eine höhere als die tariflich festgesetzte Höchstarbeitszeit festgelegt werden kann, ebenfalls gesetzwiedrig[23].

Nach § 139 BGB ergreift die Nichtigkeit dieser Tarifvereinbarungen nicht die sonstige tarifliche Arbeitszeitregelung. Demnach ist die im Einzelfall zulässige Höchstarbeitszeit die im Tarifvertrag festgesetzte Maximalarbeitszeit.

3) Tarifvorschriften, welche die sozialpartnerischen Befugnisse aus § 7 Abs. 2 AZO an die Parteien des Einzelarbeitsvertrages delegieren, sind aus den bereits erörterten Gesichtspunkten nichtig[24], so dass für die betroffenen Arbeitnehmer die Höchstarbeitszeit einer Woche 48 Stunden beträgt.

4) Zulässig sind dagegen Tarifvorschriften des Inhalts, dass im Einzelarbeitsvertrag die tariflich festgesetzte Höchstarbeitszeit überschritten werden kann, sofern die Tarifpartner dieser Regelung zustimmen. Nach dem Grundsatz der "verfassungskonformen Auslegung"[26] lassen sich diese Tarifnormen derart auslegen, dass die Tarifpartner für ein bestimmtes Arbeitsverhältnis eine abweichende Regelung treffen, die von den Parteien des Einzelarbeitsvertrages vorgeschlagen wird. Die Regelung stellt sich sodann als Sondervereinbarung zum Tarifvertrag dar. Da es den Koalitionspartnern frei steht, für bestimmte Berufe Sonderregelungen zu treffen, ist diese Lösung der Tarifpraxis rechtlich möglich.

---

ges (Dietz, Anm. 16 zu § 56).

23) s. § 6, II, Anm. 5

24) a) Die Zuständigkeitsverteilung zwischen Tarifvertrag und Arbeitsvertrag entspricht der von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung (Hueck-Nipperdey-Tophoven, Anm. 67 zu § 4 TVG).

b) Bei einer Delegation an den Einzelarbeitsvertrag ist die Gefahr einer Benachteiligung des einzelnen Arbeiters wesentlich stärker als bei der Delegation an die betrieblichen Organe.

c) Die Entscheidungen des BAG v. 21.7.60 (B 60, S. 1160) und 8.7.59 (AP Nr. 1 zu § 13 AZO), wonach die Ermächtigung zur Verlängerung der Arbeitszeit durch einzelvertragliche Regelung auch durch eine Rahmenbestimmung in einem Tarifvertrag ausgesprochen werden kann, wie sie z.B. "§ 8 Abs. 2 S. 1 ATO" zulässt, treffen einen anderen Sachverhalt und stehen daher der oben vertretenen Ansicht nicht entgegen.

26) s. § 20, Anm. 6

III. Die Sozialpartner entschieden sich aus Gründen der Zweckmässigkeit für die Delegation ihrer arbeitszeitrechtlichen Befugnisse aus § 7 Abs. 2 AZO[27]. Dieses Verfahren ermöglicht eine Berücksichtigung der betrieblichen Sonderbedürfnisse und gewährleistet eher eine Berücksichtigung der Verhältnisse des einzelnen Arbeitsverhältnisses als dies bei einer tariflichen Regelung, die unter Anlehnung an das in der Tarifpraxis gebräuchliche Begriffsschema erfolgt, möglich wäre. Umso schwerwiegender ist die Tatsache, dass Rechtslage und die mehr auf die Wirklichkeit abstellende Entscheidung der Sozialpartner - ohne dass es sich hierbei um die wirklich sachgemässe, an den tatsächlichen Gegebenheiten ausgerichtete Lösung handelt[28] - in Widerspruch stehen. Auch dieser Umstand wirft die Frage auf, ob das Problem der Arbeitsbereitschaft schon eine befriedigende rechtliche Regelung erfahren hat.

§ 22: Zur Frage der Nachwirkung tariflicher Arbeitszeitvorschriften

I. Mit Ausserkrafttreten eines Tarifvertrages, der für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, eine über 48 Wochenstunden liegende Höchstarbeitszeit festsetzt, entsteht die Frage, ob bis zum Abschluss des neuen Tarifvertrages die tariflich vereinbarte Maximalarbeitszeit weiter gilt oder ob jetzt wieder der Grundsatz des Achtstundentages Platz greift.
Die Tarifpraxis schneidet dieses Problem nicht ausdrücklich an.
Nur in etlichen Tarifverträgen findet sich die Vorschrift, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages "vollinhaltlich" weitergelten, bis "sie durch andere Abmachungen ersetzt werden"[1]. Ob derartige Tarifnormen für die Frage der Nachwirkung einer tariflichen Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs. 2 AZO bedeutsam sind, kann erst entschieden werden, wenn die Rechtslage beim Schweigen der Tarifverträge zu der aufgeworfenen Frage geklärt ist.

---

27) Bootz (S. 47) betont diesen Gesichtspunkt für die Tarifpraxis unter der Geltung der ArbZVO.

28) wegen der Vorschläge für eine sachgemässe gesetzliche Regelung: s. § 30.

1) MTV für die privatrechtlichen Reisebürobetriebe in der BRD v. 5.4.60, § 17 Abs. 3 S. 1
MTV für alle gew. ArbN im Garagen- und Tankstellengewerbe und den Autopflegebetrieben in Bln. v. 21.12.59, § 15 Abs. 2 S. 2.
BMTV für das Tankstellen- und Garagengewerbe v. 6.2.59, § 16 Abs. 3
MTV für die Zementindustrie in Ba-Wü ab 1.1.58, § 14 Abs. 2
BMTV für die ArbN in allen verpachteten Werksküchen und Kantinen in privaten und öffentlichen Betrieben v. 31.10.57, § 14 Abs. 3

II. 1) Schneiden die Tarifverträge das Problem der Nachwirkung nicht an, so erhebt sich die Frage, ob die auf Grund des § 7 Abs. 2 AZO im Tarifvertrag vorgenommene Arbeitszeitverlängerung gemäss § 4 Abs. 5 TVG bis zum Abschluss einer anderweitigen Vereinbarung weitergilt[2].

a) Das Prinzip der Nachwirkung erfasst entgegen dem klaren Wortlaut des § 4 Abs. 5 TVG nicht alle Bestandteile des normativen Teiles eines Tarifvertrages, sondern nur die sog. Inhalts- und Betriebsnormen[3]. Ob § 4 Abs. 5 TVG auf tarifliche Arbeitszeitverlängerungen nach § 7 Abs. 2 AZO Anwendung findet, hängt folglich von der Rechtsnatur dieser Bestimmung ab. Und gerade hier besteht eine lebhafte Kontroverse. Teils werden die Tarifvereinbarungen nach § 7 Abs. 2 AZO als Inhaltsnormen, teils als Betriebsnormen, teils auch als öffentlich-rechtliche Arbeitsschutznormen angesehen[4]. Die Streitfrage lässt sich nur aus Sinn und Zweck, den der Gesetzgeber mit der Schaffung des § 7 Abs. 2 AZO verwirklichen wollte, entscheiden.

Die AZO dient in erster Linie dem Schutz der Arbeitskraft. Da Arbeitsbereitschaft weniger anstrengend ist als Vollarbeit, lässt der Gesetzgeber in diesem Sonderfall eine Ausnahme vom Grundsatz des Achtstundentages zu. Die Entscheidung des Gesetzgebers, die erhöhte Höchstarbeitszeit nicht selbst zu bestimmen, beruht allein auf der Einsicht, dass infolge der Mannigfaltigkeit der in Frage kommenden Sachverhalte eine befriedigende abschliessende Regelung nicht möglich ist. Aus diesem Grunde beauftragte der Gesetzgeber die Sozialpartner, die an sich ihm obliegende Aufgabe im Wege des Tarifvertrages zu erfüllen. Der Gesetzgeber übertrug den Sozialpartnern also staatliche Befugnisse. Dass die Übertragung von Hoheitsaufgaben an Verbände des Privatrechts unserer heutigen Rechtsordnung keineswegs fremd ist, zeigt die Rechtsfigur des "beliehenen Unternehmers"[5]. Dabei ist die Tatsache, dass die Sozialpartner im Gegensatz zum typischen Fall des beliehenen Unternehmers keiner staatlichen Kontrolle unterliegen, keine "Anomalie"[6]. Sie erklärt sich allein aus der Eigenständigkeit, die den Koalitionen in unserer Rechtsordnung zukommt. Aus dem Gesagten folgt daher, dass es sich

---

RTV für die Industrie der Steine und Erden in den Landesteilen NWü und NBa ab 1.4.53, § 15 Abs. 3 S. 2

2) Als anderweitige Vereinbarung kommt wegen § 7 Abs. 2 AZO hier nur ein Tarifvertrag und nicht, wie es sonst möglich ist, auch eine Betriebsvereinbarung oder eine einzelvertragliche Absprache in Betracht: Hessel, S. 181.

3) Hueck-Nipperdey-Tophoven, § 4 Anm. 36;

4) Eine Zusammenstellung und Würdigung der verschiedenen Ansichten findet sich bei Stiller, aaO.

5) Huber, Bd. 1, S. 536 u. 538 6) Hessel, S. 179

bei der tariflichen Arbeitszeitverlängerung gemäss § 7 Abs. 2 AZO um eine öffentlich-rechtliche Arbeitsschutznorm handelt[7].

b) Da diese Arbeitszeitverlängerung im Tarifvertrag geschieht, ist sie zugleich Tarifnorm. Denn es kann keinen Unterschied machen, ob die Sozialpartner Tarifvereinbarungen auf Grund des § 1 TVG, der die ureigene Aufgabe der Koalitionspartner sanktioniert, oder unter Berufung auf die ihnen durch § 7 Abs. 2 AZO erteilte Ermächtigung treffen. Zu prüfen ist jedoch stets, ob sämtliche Grundsätze, die für Tarifvereinbarungen nach § 1 TVG gelten, auch auf Tarifvorschriften nach § 7 Abs. 2 AZO Anwendung finden. Diese Frage lässt sich jeweils nur aus Sinn und Zweck der einzelnen in Frage kommenden Vorschriften entscheiden.

2) Ob die tarifliche Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs. 2 AZO der Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 TVG unterliegt, beantwortet sich also aus Sinn und Zweck dieser Vorschriften und ihrem gegenseitigen Verhältnis.

a) Für das Prinzip der Nachwirkung hat sich der Gesetzgeber aus Zweckmässigkeitsüberlegungen entschieden. Er wollte für die Zeit nach Ablauf des Tarifvertrages für alle Beteiligten Klarheit und Rechtssicherheit schaffen[8] und damit vermeiden, dass die Einzelarbeitsverträge mit dem Wegfall des Tarifvertrages "plötzlich mehr oder weniger inhaltlos" dastehen[9]. Die Nachwirkung besagt also, dass die Einzelarbeitsverträge mit dem Inhalt, den sie bei ihrem Abschluss erhalten haben, weiterlaufen, solange sie nicht durch einen neuen Tarifvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Absprache geänder werden[10].

b) Sinn und Zweck der AZO liegt dagegen in der Begrenzung der Arbeitszeit. Die Arbeitskraft und das Recht des Arbeiters auf freie Entfaltung der Persönlichkeit sollen geschützt werden. Daher macht sich der Unternehmer, der einen Arbeiter über die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus beschäftigt, strafbar - es sei denn, dass einer der Ausnahmefälle der AZO vorliegt[11]. Eine solche Ausnahme sieht § 7 Abs. 2 AZO vor. Diese Ausnahme ist nur bei Willensübereinstimmung der Sozialpartner möglich. Sie kann daher nur solange gelten, als der Tarifvertrag in Kraft ist. Eine andere Handhabung würde zu einer Ausdehnung dieser Norm führen. Eine ausdehnende Auslegung des § 7 Abs. 2

---

7) ebenso: Denecke, RdA 50, S. 261; Hessel, S. 180; Trieschmann, S. 337

8) Hueck-Nipperdey-Tophoven, § 4 Anm. 32 9) RGZ 114, S. 195

10) Hueck-Nipperdey-Tophoven, Anm. 33 zu § 4

11) Die AZO lässt dauernde und vorübergehende Ausnahmen vom Achtstundentag zu: vgl. §§ 5, 6, 7, 8, 9, 14 AZO.

AZO ist jedoch nicht zulässig[12].

c) § 4 Abs. 5 TVG würde aber gerade zu einer ausdehnenden Auslegung des § 7 Abs. 2 AZO führen. Folglich kann § 4 Abs. 5 TVG die öffentlich-rechtliche Zulässigkeitserklärung nach § 7 Abs. 2 AZO nicht ergreifen[13]. Dieses Ergebnis steht auch mit dem von § 4 Abs. 5 TVG verfolgten Zweck in Einklang. Denn die einzelnen Arbeitsverhältnisse stehen mit Ausserkrafttreten des Tarifvertrages nicht plötzlich inhaltlos da, sondern automatisch tritt wieder § 3 AZO in Kraft, sodass jetzt der Grundsatz des Achtstundentages erneut Geltung erlangt.

Dieses Ergebnis wird gelegentlich aus wirtschaftlichen Gründen angegriffen, wobei auf die Unzumutbarkeit hingewiesen wird, dass die Betriebe plötzlich auf die achtstündige Arbeitszeit umstellen müssen[14]. Dieses Argument ist nicht stichhaltig. Der Übergangszustand zwischen dem Ablaufen des früheren und dem Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages kann dadurch überbrückt werden, dass das Gewerbeaufsichtsamt für diese Zwischenzeit nach § 8 AZO die Arbeitszeit verlängert. Da die Unternehmensführung schon frühzeitig von dem Ausserkrafttreten eines Tarifvertrages Kenntnis erlangt, muss sie durchaus in der Lage sein, den Antrag auf Genehmigung der Arbeitszeitverlängerung gemäss § 8 AZO beim Gewerbeaufsichtsamt zu stellen. Diesem Antrag wird sicher entsprochen werden, wenn die Betriebe darlegen, dass in dem ausser Kraft tretenden Tarifvertrag eine Arbeitszeitverlängerung vorgesehen war, wie sie jetzt für die Zwischenzeit beantragt wird.

Dass die Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs. 2 AZO nicht an der Nachwirkung von Tarifnormen teilnimmt, ergibt sich aus dem Charakter der Tarifnorm als öffentlich-rechtliche Arbeitsschutznorm auch. Das öffentliche Recht kennt grundsätzlich keine Nachwirkung[15]. Öffentlich-rechtliche Normen treten mit dem Zeitpunkt ausser Kraft, in dem ihre Rechtsgrundlage - und das ist im Falle der Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs. 2 AZO der Tarifvertrag - ihre Gültigkeit verliert[16]. Wenn also die Tarifnorm, die die Zulässigkeit einer höheren als achtstündigen Arbeitszeit ausspricht, aufgehoben wird, ist die darüber hinausgehende Arbeit gesetzlich nicht mehr erlaubt[17] und der Arbeitgeber würde sich strafbar machen, würde er die zusätzliche Arbeit noch weiterhin vom Arbeitnehmer verlangen.

---

12) LG Potsdam v. 9. 10. 24, NZfA 25, Sp. 119; OLG Karlsruhe vom 11. 11. 26, NZfA 27 Sp. 250; OLG Dresden v. 28. 9. 27, NZfA 28, Sp. 251 - allerdings für die § 7 Abs. 2 AZO entsprechenden Vorschriften der §§ 2, 5 ArbZVO.

13) Im Ergebnis übereinstimmend: Hessel, aaO; für die frühere Zeit: Bootz, S. 70 f; Kaskel, JW 27, S. 1528, Anm. 7.

14) Stahlhacke, S. 11 15) statt aller: Hessel, aaO 16) Hessel, aaO

17) Bootz, aaO, sowie die unter Anm. 12 zitierten Urteile

d) Als Ergebnis lässt sich damit festhalten, dass tarifliche Arbeitszeitverlängerungen mit Ausserkrafttreten des Tarifvertrages beendigt sind und damit nicht an der Nachwirkung gemäss § 4 Abs. 5 TVG teilnehmen.

2) Das gefundene Ergebnis ändert sich nicht, sofern die Tarifverträge bestimmen, dass ihre Vorschriften bis zur Ersetzung durch anderweitige Abmachungen fortgelten sollen. Denn hierbei handelt es sich um neutrale Normen[18]. Die Tarifpartner wollen mit diesen Vorschriften nur betonen, dass es bei der gesetzlichen Regelung verbleiben soll. Das bedeutet aber, dass die Nachwirkung Tarifnormen nach § 7 Abs. 2 AZO nicht erfasst. Denn grundsätzlich nehmen diese Bestimmungen nicht - wie oben ausgeführt wurde - an der Nachwirkung teil.

---

18) Nikisch, Bd. 2 S. 230

4. Kapitel: DIE TARIFLICHE REGELUNG EINZELNER WIRTSCHAFTSZWEIGE

1. Teil: ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DER TARIFPRAXIS

§ 23: Die betroffenen Berufsgruppen

I. Die Tarifverträge zählen meist diejenigen Berufe auf, bei denen Zeiten der Arbeits-, Ruf- und Dienstbereitschaft sowie des Bereitschaftsdienstes anfallen[1]. Welche Berufe dabei erwähnt werden, hängt vom persönlichen und

1) Es handelt sich um folgende Berufe (in alphabetischer Reihenfolge geordnet, unter Berücksichtigung der tariflichen Terminologie):

Ärzte - Apotheker - Aufenthaltsräume (Personal in ..) - Autopflegestationen (ArbN der...)

Bademeister - Baderäume (Personal in ...) - Badewärter - Baggerführer - Bahnagenten - Barackenwärter - Basapfleger - Baustellenwärter - Bedienung automatischer und halbautomatischer Kesselanlagen - Begleitleute im Verkehrsgewerbe - Beifahrer - Beleuchtungswärter - Besatzungsmitglieder der See- und Fahrgastschiffe - Betriebshandwerker - Boten - Brenner - Bürodiener - Bürowärter

Deutsche Bundesbahn (ArbN der ...) - Deutsche Bundespost (Arbeiter im Postfach- und Verwaltungsdienst)

Eisenbahn (Beschäftigte der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD)

Fabrikfeuerwehr - Fährenpersonal - Fahrer im Omnibusgewerbe - Fahrpersonal - Feuerlöschdienst - Feuerwehr (Angehörige der hauptamtlichen Feuerwehr und der Werksfeuerwehr) - Forstarbeiter - Fuhrleute

Garagenbetriebe (ArbN in ...) - Gärtner - Geländewärter - Gleiswagenfahrer bei der DBB - Güterbodenarbeiter im reinen Güterladedienst

Hausmeister - Hebammen - Heilgehilfen - Heizer - Heizer an automatischen und halbautomatischen Kesselanlagen - Heizungswärter

Kanalwärter - Kauenwärter - Kompressorenwärter - Kraftdroschkenfahrer - Kraftfahrer - Kranführer - Krankenpflegepersonal - Küchenpersonal - Kundschaftsfahrer - Kutscher

Laboranten - Lampenreiniger - Landschaftsgärtner - Lastkraftwagenfahrer - Lokomotivführer - Lüftungswärter - Luftbeleuchtungswärter

Markenkontrolleure - Maschinenpersonal - Maschinisten - Maschinenwärter

fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages ab[2]. Die Durchsicht des Tarifmaterials ergab, dass einige Arbeitnehmergruppen nahezu in allen Tarifverträgen aufgeführt sind. Es handelt sich um Boten, Kraftfahrer, Kutscher, Pförtner, Wächter, Sanitätspersonal und Feuerwehrleute[3]. Andere Berufe, bei denen heute die Leistung von Arbeits-, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst eine weit erheblichere Rolle spielt - wie z.B. bei Ärzten und Krankenschwestern - werden nur in wenigen Tarifverträgen erwähnt. Diese Erscheinung erklärt sich aus der heutigen Organisation der Gewerkschaften. 1945 gaben die Gewerkschaften das Prinzip des Berufsverbandes auf und konstituierten sich als Industriegewerkschaften, die alle in einem bestimmten Wirtschaftszweig tätigen Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihren Beruf zusammenfassen wollen.

- Masseure - med.techn.Assistentinnen - med.tech. Gehilfinnen - Mischer - Möbelträger - Müller

Nachtschwester - Nachtwächter

Packer - Pferdepfleger - Pflegepersonen - Pförtner - Pumpenwärter Rangierer - Reisebegleiter - Reisende - Röntgenassistentinnen

Sanitäter - Sanitätspersonal - Schaffner im Omnibusgewerbe - Schaltwärter - Schiffspersonal - Schleusenwärter - Schrankenwärter - Schulhausmeister - Schürer - Sicherungsposten - Speiseanstalten (Personal in ...) - Strassenbahnführer - Strassenbahnschaffner - Strassenhilfsarbeiter - Strassenwärter - Streckenwärter

Tankwarte - Tankstellengewerbe (ArbN im ...) - Taxifahrer - Telefonisten - Torwarte - Tourenfahrer - Turbinenführer - Turbinenwärter

Verlader in der Bimsindustrie - Verpflegungsdienst (Beschäftigte im ...) - Verpflegungsstelle der Deutschen Lufthansa - Vertragsschrankenwärter

Wachpersonal - Wächter - Waldarbeiter - Wasserwerkswächter - Weichenreiniger - Werkfernfahrer - Werksfeuerwehr - Werkschutzmann.

2) Der räumliche Geltungsbereich (Bundes-, Landes-, Bezirks- oder Firmentarifvertrag) ist dagegen ohne Einfluss.

3) Diese Berufe gewährleisten im modernen Industriebetrieb die Aufrechterhaltung der Geschäftsverbindung, die Überwachung des Betriebsgeländes und rasche Hilfe in Notfällen.

II. Die tarifliche Aufzählung der einzelnen Berufe ist nicht abschliessend[5]. Einschränkungen sind in zweierlei Hinsicht gegeben:

1) Die Tarifverträge bringen unmissverständlich zum Ausdruck, dass in die Arbeitszeit der aufgeführten Berufe zwar Arbeitsbereitschaft oder eine ihrer verwandten Erscheinungen fallen kann, aber nicht muss. Entscheidend sind jeweils die Verhältnisse des Einzelfalles. Die Tarifverträge weisen auf diese Abhängigkeit von der konkreten Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses in verschiedenen Formulierungen hin: z.B. "Unter Arbeiterkategorien, in deren Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, können fallen z.B. Maschinisten, Heizer ..."[6] In einem anderen Fall kann für Maschinisten, Heizer und sonstige fachfremde Arbeitnehmer die wöchentliche Arbeitszeit verlängert werden, "soweit sie regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft aufzuweisen haben"[7]. Ein anderer Tarifvertrag lässt eine Arbeitszeitverlängerung für Pförtner und Wächter nur zu, "sofern sie reinen Wächterdienst versehen"[8]. Hiermit übereinstimmend wird an anderer Stelle gesagt, "ein Wächter, der regelmässig in den Zwischenzeiten mit anderweitigen Arbeiten beschäftigt wird", leiste keine Arbeitsbereitschaft[9]. Gelegentlich wird auch von "Wächtern ohne Nebentätigkeit" gesprochen[10]. In einem anderen Tarifvertrag soll es für Kraftfahrer, "die ihre Wagen selbst be- und entladen", bei der 48-Stundenwoche verbleiben[11].

2) Andererseits ist die Aufzählung der betroffenen Berufe in den Tarifverträgen keineswegs erschöpfend. Diese Tatsache kommt in zwei Punkten zum Ausdruck:

a) Zahlreiche Tarifverträge fügen an die enumerative Aufzählung der Berufe Zusätze an, dass die Vorschrift auch für "ähnliche Gruppen von Arbeit-

---

5) a.A. Frey (S. 38), dessen Untersuchung sich allerdings auf sehr wenig Tarifverträge erstreckt (S. 35, Anm. 1)

6) MTV für die gew. ArbN. der bay. Metallindustrie v. 1.9.59, § 2 Ziff. 1 Abs. 2

7) MTV für die gew. ArbN. der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie v. 1.7.59, § 2 Abs. 3

8) TV für die ledererzeugende Industrie Siegen-Wittgenstein v. 1.7.57, § 1 Abs. 2

9) MTV für die Badische Textilindustrie v. 24.1.51, Erl. zu § 3

10) MTV für die gew. ArbN des Einzelhandels, Zusatzabkommen betreffend die gew. ArbN im Tankstellen- und Garagengewerbe v. 3.6.58, § 2 Abs. b

11) MTV für die Arbeiter im Barytbergbau in den Ländern Nds., Hess. und Bay. v. 5.7.54, § 2 Abs. 4

nehmern"[12], "für sonstige fachfremde Arbeiter"[13], "für sonstige Gruppen mit regelmässiger und in erheblichem Umfang bestehender Arbeitsbereitschaft"[14], "für alle übrigen Arbeitnehmer"[15] und andere "Arbeitnehmer, bei denen regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt" [16], gelten soll.

b) Andere Tarifverträge verzichten ganz darauf, einzelne Berufe aufzuführen. Sie sprechen einfach von Arbeitnehmern, in deren "Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt"[17], von "Arbeitern, bei denen regelmässig über die im Betrieb geltende Arbeitszeit hinaus Arbeitsbereitschaft im Sinne der AZO ... vorliegt"[18], von "bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern, die ausschliesslich in Arbeitsbereichen tätig sind, bei denen regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft besteht"[19], oder von "Arbeitnehmern, bei denen regelmässig Bereitschaftsdienst vorliegt"[20]. Bei Abfassung dieser Tarifbestimmungen hatten die Abschlusspartner wohl die bisher erwähnten Berufe im Auge[21]. Die Formulierung ermöglicht jedoch, die Regelung auf andere Berufe, an die zunächst nicht gedacht war, auszudehnen.

---

12) MTV für die Arbeiter der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in NRW v. 29.12.58, § 2 Abs. 4

13) MTV für das Graphische Gewerbe im Gebiet der BRD v. 15.12.58, § 3

14) MTV für die Hamb. Kautschuk-, Asbest- und Kunststoffverarbeitungs-Industrie v. 7.1.58, § 4

15) MTV für die gew. ArbN. der Transport-, Speditions- und Lagereibetriebe des Landes Nds. v. 17.9.56, § 2 Abs. 3

16) MTV für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hess. v. 12.8.59, § 2 Ziff. 7

17) TV für die Angestellten der Nordwestdeutschen Kraftwerke AG v. 1.3.59, § 5 Abs. 2

18) MTV für die Arbeiter und Angestellten in den Elektrizitätswerken in NBa, NWü und Wü-Ho v. 7.2.55, § 13 Abs. 3

19) MTV für das private Bankgewerbe inder BRD i.F.v. 15.1.59, § 2 Abs. 2

20) TV für die lederherstellenden Betriebe in Wü-Ba und Wü-Ho v. 12.11.52, § 2 Abs. 2

21) Das folgt z.B. aus dem MTV für die Lohnempfänger der Schmuckwarenindustrie in Ba-Wü v. 17. 10. 52, Abschn. 4, Nr. 14

2. Teil: EINZELNE ARBEITSVERHÄLTNISSE +)

§ 24: Die Eisenbahnbetriebe

I. Der LTV für die Arbeiter der DBB v. 1.11.60 geht vom Grundsatz der 45-Stundenwoche aus[1]. Dieser Grundsatz wird in zwei Richtungen modifiziert:

1) Einmal kann zusätzlich Unfall-, Störungs- oder Schneebereitschaft angeordnet werden, sofern dienstliche Belange dies erfordern[2]. Dabei ist stets Voraussetzung, dass der Arbeiter sich in seiner Wohnung aufhält oder bei der Dienststelle hinterlässt, wo er im Bedarfsfalle zu erreichen ist[3].
2) Zum anderen wird gesagt, dass die Arbeitszeit von Arbeitern, die Schichtlohn erhalten[4] und für die grundsätzlich auch die wöchentliche 45-stündige

---

+) Auf eine zusammenhängende Darstellung der Verhältnisse des Gesundheitswesens wird verzichtet, da die Hauptpunkte der tariflichen Regelung bereits in §§ 11, 12 und 14 behandelt wurden und weitere Einzelheiten die in Bearbeitung befindliche Dissertation von Hans-Jürgen Rieger über das Thema "Arbeitszeitrechtliche Fragen in westdeutschen Krankenhäusern und Pflegeanstalten" bringt.
Die tarifliche Regelung der Arbeitszeit in der Binnenschiffahrt berücksichtigt die im Entwurf abgeschlossene Dissertation von Reinhard Münzer "Die Arbeitszeit in der Binnenschiffahrt", so dass ein Eingehen auf diese Frage nicht erforderlich ist.

1) § 3 Abs. 1 2) § 4 Abs. 1 S. 1

3) § 4 Abs. 1 Ziff. 1 i.V.m.Abs.2 Ziff. 3 - Unfallbereitschaft bei der Dienststelle ist dagegen Teil der Arbeitszeit. Das folgt mittelbar aus § 15 Abs. 9 S. 1

4) § 3 Abs. 3, Ziff. 1:
"Schichtlöhner sind die
a) ...
b) Arbeiter im Beamtendienst ...
c) Arbeiter des Rechnungs-, Schreib- und Hausdienstes
d) Arbeiter des Nachrichtendienstes (ausschl. der Unterhaltung)
e) Arbeiter im Unfall-, Störungs- und Schneebereitschaftsdienst bei der Dienststelle ...
f) Badewärter
g) Basapfleger
h) Lampen- und Weichenreiniger
i) Arbeiter, die im Gemenge Signale, Lampen oder Weichen reinigen
k) Gleiskraftwagenfahrer bei ausschliesslicher Beschäftigung als solche in einer Schicht ...
l) Güterbodenarbeiter im reinen Güterladedienst ...

Arbeitszeit gilt[5], sich nach den "Vorschriften über die Arbeitszeit der Beamten in den Dienstzweigen, in denen sie beschäftigt sind", richten soll[6]. Dieser Verweis auf die beamtenrechtlichen Bestimmungen bedeutet, dass also, sofern der Dienst teilweise in Bereitschaft besteht, die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 60 Stunden betragen kann[7]. Dass diese Vorschrift für die Arbeiter der DBB praktische Bedeutung erlangen kann, wird im Tarifvertrag nur angedeutet[8]. Eine Ausfüllung und Konkretisierung bringen aber die DDV für das Betriebs- und Verkehrspersonal der DBB vom 1.11.53:

a) Ausgangspunkt der DDV ist ebenfalls eine wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden[9]. Diese Arbeitszeit setzt sich aus der "reinen Arbeitszeit" und den "anzurechnenden Zeiten der Bereitschaft" zusammen[10].

aa) Unter reiner Arbeitszeit ist die Zeit der "wirklichen Arbeitsleistung" und die Zeit zu verstehen, welche "auf dienstliche Gänge zwischen verschiedenen Dienststellen oder Arbeitsplätzen sowie auf den Unterricht und Dienstbesprechungen entfällt"[11].

bb) Die sog. Bereitschaft untergliedert sich in "Dienstbereitschaft" und "Fahrgastfahrten" [12]. Dienstbereitschaft umfasst die Zeit, während der das Personal ohne Arbeitsleistung auf der Dienststelle oder dem Dienstposten zur jederzeitigen Dienstleistung bei wacher Achtsamkeit verpflichtet ist[13]. Fahrgastfahrten sind dagegen die Zeiten, in denen ohne Arbeitsleistung dienstliche Fahrten zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte zurückgelegt werden[14].

Diese Bereitschaft wird nun, wie schon aus der Formulierung "anzurechnende Zeiten der Bereitschaft" zu ersehen ist, nur teilweise als reine Arbeitszeit gewertet. Im einzelnen gilt folgendes:

11) Fahrgastfahrten werden grundsätzlich mit 70 % und, sofern es sich um eine dienstlich angeordnete Fahrt auf einer Dampflokomotive handelt, mit 80 % auf die Arbeitszeit angerechnet[15].

---

m) Wächter sowie die nicht im Beamtendienst beschäftigten Pförtner
n) Kraftwagenfahrer"

5) § 3 Abs. 1 S. 1 — 6) § 3 Abs. 3 Ziff. 2
7) § 72 BBG i.V.m. § 4 AZVO
8) und zwar im Rahmen der Vorschrift über die "Überarbeitszeit" der Schichtlöhner: § 18 Abs. 2 Ziff. 1
9) § 2 Abs. 1 S. 1 — 10) § 2 Abs. 1 S. 3 — 11) § 2 Abs. 2
12) § 2 Abs. 3 — 13) § 2 Abs. 3 Ziff. a — 14) § 2 Abs. 3 Ziff. b
15) § 2 Abs. 4

22) Bei Dienstbereitschaft werden die ersten anfallenden 30 Minuten voll, die übrige Zeit grundsätzlich mit 50 % und, falls eine Lokomotive, Schiffsmaschine oder ein Kraftwagen zu beaufsichtigen ist, mit 80 % angerechnet[16].

b) Um einer übermässigen Inanspruchnahme des Arbeiters vorzubeugen, bestimmen die DDV weiter, dass die Arbeitszeit einschliesslich den nicht anzurechnenden Bereitschaftszeiten in der Woche 60 Stunden nicht überschreiten darf[17]. Ausserdem wird die Höchstdauer einer Dienstschicht, welche den gesamten zwischen zwei Ruhezeiten liegenden Zeitraum erfasst und daher aus Arbeitszeit, Dienstbereitschaft, Fahrgastfahrten und Pausen[18] besteht[19], auf 12, in Ausnahmefällen auf 14 Stunden festgesetzt[20]. Innerhalb dieser Grenzen soll die Dienstschicht dem Grade der dienstlichen Beanspruchung des Personals angepasst werden[21]. Sie soll umso kürzer bemessen sein, je anstrengender der Dienst ist und je weniger er durch ausgiebige Pausen oder Zeiten blosser Dienstbereitschaft unterbrochen wird. Auch ist dabei die zeitliche Lage des Dienstes, insbesondere die Häufigkeit und die Art des Nachtdienstes zu berücksichtigen[22].

c) Die DDV geben auch Richtlinien an die Hand, wie im Einzelfall die reine Arbeitszeit zu ermitteln ist.

aa) Entweder wird die Arbeitszeit festgestellt, indem die Pausen und die nicht auf die Arbeitszeit anzurechnenden Zeiten der Dienstbereitschaft von der Dauer der Dienstschicht abgezogen werden[23].

bb) Oder soll die Arbeitszeit dadurch ermittelt werden, dass "der mittlere Zeitwert der Dienstverrichtungen des Personals" (Zahl und Zugabfertigungen, der Block- oder Schrankenbedienung usw.) örtlich im einzelnen bestimmt wird[24]. Zu diesem Zweck hat die DBB ein Verzeichnis der mittleren Zeitwerte herausgegeben[25]. Diese Zeitwerte geben die "durchschnittlich reinen Arbeitszeiten" für die einzelnen auftretenden Tätigkeiten an[26]. Ausserdem gibt es für die

---

16) § 2 Abs. 4 (ohne Ziff. c)

17) § 2 Abs. 1 S. 6 - vgl. die Übereinstimmung insoweit mit § 72 BBG und § 4 AZVO

18) § 4 DDV definiert Pausen als "Arbeitsunterbrechungen, während deren sich das Personal von der Dienst- oder Arbeitsstelle entfernen darf".

19) § 3 Abs. 1 20) § 8 Abs. 4 21) § 3 Abs. 2 S. 2 22) § 3 Abs. 2 S. 3

23) § 8 Abs. 1 Ziff. a 24) § 8 Abs. 1 Ziff. b)

25) Verzeichnis der mittleren Zeitwerte im Verkehrsdienst ab 1.4.60 (Nr. 09908)

26) s. Vbem. I 1 dieses Verzeichnisses. - Die Zeitwerte sind also Durchschnittswerte. Sie tragen jedoch auch örtlichen Besonderheiten einfacheren Ausmasses

einzelnen Bahnhöfe Statistiken, welche die Zahl aller innerhalb eines Jahres anfallenden Leistungen, z.B. die Anzahl der jährlich gestellten Entschädigungsanträge im Expressgutempfang, aufführen[27]. Die Zahl der täglich anfallenden Leistungen lässt sich hieraus ohne weiteres ermittlen[28]. Multipliziert man die Zahl der täglichen Leistungen mit dem für eine Leistung ermittelten Zeitwert, so steht die "reine Arbeitszeit" fest, welche täglich zur Erfüllung dieser Tätigkeit notwendig ist[29]. Auf diese Weise wird die reine Arbeitszeit für alle im einzelnen anfallenden Tätigkeiten einer Berufsgruppe, z.B. Arbeiter im Gepäckabfertigungsdienst, errechnet[30]. Addiert man die einzelnen "reinen Arbeitszeiten", so ergibt die Summe diejenige Zeit, welche aufgebracht werden muss, um alle anfallenden Arbeitsleistungen zu verrichten[31]. Da nach den DDV die tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers 7 1/2 Stunden nicht überschreiten soll, wird die Gesamtsumme durch 7 1/2 dividiert, um festzustellen, wieviel Arbeiter für die Erfüllung der anfallenden Tätigkeiten benötigt werden[32].

Die Dienststelle eines Bahnhofes muss dann auf Grund dieser Berechnung den Dienstplan für jeden Arbeiter aufstellen. Dabei hat sie die bereits erwähnten Vorschriften über die Dienstschicht zu beachten[33] und auf die tatsächlichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen[34].

II. Die Arbeitszeit für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD ist ähnlich geregelt wie die der Arbeiter der DBB.

Rechnung (Vbem. I 3 dieses Verzeichnisses).

27) s.z.B. die Bahnhofsstatistik: Verkehrsleistungen nach Bahnhöfen für 1960, herausgegeben von der Bundesbahndirektion Stuttgart.

28) Man dividiert die Zahl der jährlich notwendigen Leistungen durch die Arbeitstage eines Jahres. Sind z.B. jährlich 40128 Überweisungen am Schalter notwendig, so werden bei 304 Arbeitstagen im Jahr pro Tag 132 Überweisungen durchgeführt.

29) z.B. beträgt bei 132 Überweisungen am Schalter die tägliche reine Arbeitszeit 356,4 Min., da der Zeitwert 2,7 Min. ist.

30) s.S. 86

31) Im Beispiel (Anm. 30) sind es 3583,9 Min., also rund 59,7 Stunden

32) Im Beispiel (Anm. 30) sind es 8 Arbeiter.

33) s. oben b)

34) z.B. Doppelbesetzung bei starkem Verkehr, Einlegung von Pausen usw.

---

30) "Deutsche Bundesbahn
Dienststelle Reutlingen

Arbeitszeitberechnung
Gepäckabfertigungsdienst

lfd. Nr. d. Zeitw. Verz.	Arbeitseinheiten Ermittlungs-zeitraum Juni 59 - Mai 60 Teiler 304	insges.	tgl.	Zeitw. Min.	Arbeitszeit Min. S	W
	Expressgutversand					
73a	Freibeträge am Schalter ohne Zählkasse, Auslands- und Militärverkehr	3374	11	3,6		39,6
73b	Freibeträge am Schalter mit Zählkasse	31008	102	2,4		244,8
73c	Überweisungen am Schalter	40128	132	2,7		356,4
73d	Selbstabfertiger (Frei u. Überw.)	105184	346	1,6		553,6
74a	Zuschlag f. Expressgut nach dem Ausland	3344	11	8,0		88,0
74b	Zuschlag f. Expressgut mit Nachnahme	2736	9	0,5		4,5
	....					
	Expressgutempfang					
75a	Sendungen m. Freibetrag oder im Militärverkehr	81776	269	3,5		941,5
75b	Sendungen mit Überweisung	82080	270	4,8		1296,0
76	Zuschlag f. Expressgut mit Nachnahme	5776	19	2,0		38,0
	...					
78	Umgeladene Stücke, Gepäck oder Expressgut (Ermittlung)		524	0,04		21,0
79	Versicherungsabschlüsse f. d. "Europäische"	316	1	0,5		0,5
	Summe der Arbeitsminuten für den Gepäckabfertigungs-dienst					3583,9
						: 450 Min.
						= 8 Köpfe "

Der Unterschied liegt vor allem darin, dass die Einzelheiten hier tariflich vereinbart sind, während der LTV für die Arbeiter der DBB sich auf eine generelle Verweisung beschränkt und erst durch die DDV seine Konkretisierung erfährt[35].

1) Der Tarifvertrag geht vom Begriff der Dienstschicht aus und versteht hierunter den gesamten Zeitraum, der zwischen zwei Ruhezeiten liegt[36]. Die Dienstschicht besteht aus der Arbeitszeit, der Dienstbereitschaft, den Fahrgastfahrten und Pausen. Sie soll 12 Stunden nicht überschreiten, kann jedoch in Ausnahmefällen bis zu 14 Stunden ausgedehnt werden[37].
2) Eingehend wird die wöchentliche Arbeitszeit geregelt:
   a) Sie beträgt grundsätzlich 45 Stunden[38]. Für den Betriebs- und Verkehrsdienst kann in Abweichung hiervon eine dienstplanmässige Arbeitszeit festgelegt werden. Diese errechnet sich durch Gesamtwertung der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Dienstbereitschaft[39]. Sie soll täglich 10 Stunden nicht überschreiten[40].
      aa) Dienstbereitschaft ist die Zeit, während der der Bedienstete auf der Dienststelle oder dem Fahrzeug anwesend zu sein hat, um nach Bedarf Arbeit zu leisten. Sie wird auf die Arbeitszeit im allgemeinen mit 50 % und, sofern sie auf einer Dampflokomotive erbracht wird, mit 80 % angerechnet [41].
      bb) Ebenso werden die Fahrgastfahrten nur prozentual - und zwar mit 50 % - auf die Arbeitszeit angerechnet[42]. Dabei versteht der Tarifvertrag unter Fahrgastfahrten dienstliche Fahrten, welche die Bediensteten zur Übernahme oder nach Beendigung der Dienstgeschäfte ohne Arbeitsleistung auf öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen[43].
   b) Eine eingehende Regelung erfahren die Ruhepausen. Eine Arbeitspause soll nur dann vorliegen, wenn während der Unterbrechung der Arbeit jede Verpflichtung zu einer Arbeitsleistung ausgeschlossen ist[44]. Die Pausen der Bediensteten im Betriebs- und Verkehrsdienst dürfen während

---

35) s. oben: I 2

36) TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD und in West-Bln. v. 19. 11. 60, § 8 Abs. 3 S. 1. - Dabei muss die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Dienstschichten mindestens 10 Stunden betragen: § 8 Abs. 4 S. 1

37) § 8 Abs. 3 S. 2 38) § 9 Abs. 1 39) § 9 Abs. 10 S. 1

40) § 9 Abs. 10 S. 2 41) § 9 Abs. 8

42) § 9 Abs. 12 43) § 9 Abs. 12

44) § 9 Abs. 7 S. 1

einer Dienstschicht 1 1/2 Stunden nicht übersteigen, wenn sie ausserhalb des Heimatbahnhofes anfallen. Die darüber hinausgehende Unterbrechung wird wie Dienstbereitschaft behandelt, d.h. mit 50 % auf die Arbeitszeit angerechnet.

Andererseits können Pausen durch Wendezeiten abgegolten werden, sofern die Dauer der Wendezeiten mindestens 30 Minuten beträgt[45]. Überschreiten die planmässigen Wendezeiten innerhalb der Dienstschicht insgesamt eine Stunde, so gilt die darüber hinausgehende Zeit als Dienstbereitschaft[46].

3) Während der Ruhezeit kann zusätzlich Rufbereitschaft angeordnet werden. Bei dieser Rufbereitschaft muss sich der Bedienstete in der eigenen Häuslichkeit oder an einem anderen, dem Arbeitgeber anzuzeigenden Ort für eine längere zusammenhängende Zeitdauer aufhalten[47]. Eine Beschränkung der Anordnung der Rufbereitschaftszeiten bringt der Tarifvertrag nicht.

III. Die Arbeitszeitregelung der Eisenbahnbetriebe zeichnet sich durch eine besonders starke Berücksichtigung der tatsächlichen Gegebenheiten aus. Daher weichen die Lösungen in einzelnen Punkten von der sonst üblichen Tarifpraxis ab[48].

Die Regelung der Arbeitszeit bei der DBB und den nichtbundeseigenen Eisenbahnen stimmt im grundsätzlichen überein. Insbesondere werden in beiden Fällen Dienstbereitschaft und Fahrgastfahrten nur mit einem bestimmten Prozentsatz als echte Arbeitszeit gewertet. Die Gesetzmässigkeit derartiger Vereinbarungen wurde in jüngster Zeit bezweifelt[49]. Der Streit, dessentwegen die Gerichte bereits angerufen wurden, geht in erster Linie um die Frage nach der Vereinbarkeit des § 2 DDV mit § 72 BBG[50]. Da die in § 2 DDV vorgesehene prozentuale Anrechnung nur zum Zweck der Ermittlung der reinen Arbeitszeit erfolgt, im übrigen jedoch die aus Vollarbeit und der ganzen Bereitschaftszeit errechnete Gesamtzeit 60 Stunden in der Woche nicht übersteigt, steht § 2 DDV mit § 72 BBG in Einklang[51]. Dass die DDV zwischen Arbeitszeit allgemein und reiner Arbeitszeit unterscheiden, ist kraft Gesetzes nicht ausgeschlossen und daher zulässig[52]. Das Kernproblem bei der Frage der Gesetzmässigkeit von

---

45) § 9 Abs. 3 S. 1 46) § 9 Abs. 3 S. 2 47) § 9 Abs. 8

48) So findet sich z.B. die teilweise Anrechnung der Dienstbereitschaft auf die reine Arbeitszeit nur bei den Arbeitszeitregelungen in Eisenbahnbetrieben, s. § 15 III (Anm. 8)

49) s. Pohl, S. 672

50) Die Entscheidung des VG Koblenz v. 12. 10. 60 (AZ.: 3 K 230/58), LverwG Hannover v. 7. 3. 60 (AZ.: II A 4/60) und des ArbG Hannover (AZ.: 2 Ca. 481/59) hatten sich u.a. mit dieser Frage zu befassen.

51) Die unter Anm. 50 zitierten Entscheidung stimmen im Ergebnis hier mit überein.

52) Gerade hierin zeigt sich die weitgehende Freiheit der Sozialpartner.

§ 2 DDV liegt in Wirklichkeit darin, ob die sog. Fahrgastfahrten und Dienstbereitschaft im Sinne des § 72 BBG Bereitschaft sind und daher eine Arbeitszeitverlängerung auf 60 Stunden gerechtfertigt ist[53].
Die Erörterung der einzelnen Rechtsfragen sowie eine Erarbeitung der Unterschiede, die zwischen der Arbeitszeitregelung für die DBB und die nichtbundeseigenen Eisenbahnbetriebe bestehen[54], bringt eine in Angriff genommene Dissertation, auf die hier zu verweisen ist[55].

§ 25: Das Kraftfahrwesen

Zahlreiche Tarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen von Kraftfahrern. Das Schwergewicht liegt dabei auf der Arbeitszeitfrage. Die Tarifvereinbarungen weichen in Art, Umfang und Inhalt wesentlich voneinander ab. Diese Tatsache ist zum grossen Teil durch den jeweiligen persönlichen und fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages bedingt. Drei Hauptgruppen lassen sich bilden: das Kraftdroschken- und Omnibusgewerbe, das Speditions- und Lagereigewerbe[1] und die Gruppe der fachfremden Tarifverträge, die Vorschriften über die Arbeitszeit im Kraftfahrgewerbe enthalten.

I. Die Gruppe der fachfremden Tarifverträge bringt mannigfaltige Lösungen:
1) Häufig wird die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit festgelegt[2].
Die wöchentliche Arbeitszeit schwankt zwischen 48[3] und 72[4] Stunden.

---

53) Die Berufungsbegründungsschrift gegen das Urteil des VG Koblenz, aaO, hebt diese Tatsache zutreffend hervor.
Die Problematik beim TV für die Bediensteten der nichtbundeseigenen Eisenbahnen in der BRD v. 19.11.60 liegt ähnlich. Hier geht es um die Frage, ob die 50 %-ige Anrechnung der Dienstbereitschaft auf die Arbeitszeit mit § 3 AZO i.V.m. § 7 Abs. 2 AZO in Einklang steht.

54) Im Rahmen der Arbeitszeitregelung der DDV taucht der Begriff "dienstplanmässige Arbeitszeit" z.B. nicht auf.

55) Herbert Zender: "Die Arbeitszeitregelung in Eisenbahnbetrieben".

1) einschl. des Güter- und Möbelfernverkehrs

2) a) MTV für die gew. ArbN der Brauereien in Ba-Wü v. 1.10.57, § 4
b) MTV für die gew. ArbN der Landesinnung der Klein- und Mittelbrauereien Wü v. 16.6.55, § 4

3) MTV für die ArbN im Barytbergbau in den Ländern Nds., Hess. und Bay. v. 5.7.54, § 2 B Abs. 4:
"Lastkraftwagenfahrer und Beifahrer haben eine 48-stündige Wochenarbeitszeit ausschliesslich ihrer Pausen, wenn sie ihre Wagen selbst be- und entladen"

4) MTV für die gew. ArbN der Stuttgarter Brauereien v. 1.6.53, § 4 Abs. 1 S. 1

während die tägliche Inanspruchnahme des Kraftfahrers - d.h. die aus Arbeitszeit einschliesslich der Pausen, Vor- und Abschlussarbeiten, sonstige Hilfsarbeiten und Arbeitsbereitschaft errechnete Stundenzahl - 10[5], 12[6], 15[7] oder 18[8] Stunden nicht überschreiten darf.

2) Ein Tarifvertrag beschränkt sich auf den Hinweis, die Arbeitszeit von Kraftfahrern solle sich nach den gesetzlichen Bestimmungen richten [9].

3) Die übrigen Tariverträge dieser Gruppe verzichten, die Arbeitszeit selbst festzulegen, und übertragen diese Aufgabe ausdrücklich anderen Instanzen:

a) In zwei Fällen soll die Regelung der Arbeitszeit durch einzelvertragliche Absprache erfolgen[10]. Die Vorschriften gelten nur für Personenkraftwagenfahrer.

b) Zahlreiche Tarifverträge bestimmen, dass die Arbeitszeit durch betriebliche Sonderregelung festzulegen sei[11]. Vereinzelt wird daraufhinge-

---

5) § 2 B Abs. 3 des unter Anm. 3 zitierten TV'es

6) § 4 Abs. 2 des unter Anm. 2 a) zitierten TV'es

7) § 4 Abs. 2 des unter Anmerkung 4 zitierten TV'es

8) MTV für die Arbeiter des Gross- und Aussenhandels in Ba-Wü v. 13.4.60, § 6 Abs. 4 S. 2:
"Für Kraftfahrer und Beifahrer ist eine Schichtzeit bis zu 18 Stunden zulässig, sofern das Fahrzeug mit mindestens 2 Fahrern besetzt ist und die Schichtzeit mindestens zur Hälfte aus Arbeitsbereitschaft und Ruhepausen besteht".

9) MTV für das Konditorenhandwerk in Rh.-Pf. v. 7.1.59, § 3 A Abs. 8.
Der MTV für die im Lande Brem. gelegenen Brauereien v. 31.7.57 enthält in § 4 Abs. 1 S. 2 eine ähnliche Bestimmung: "Die Arbeitszeit der Kraftfahrer richtet sich nach den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen." Da dieser TV in § 3 Abs. 1 S. 5 jedoch die wöchentliche Arbeitszeit von Kraftfahrern auf 51 Stunden festsetzt, steht damit die wöchentliche Höchstarbeitszeit eindeutig fest. Der Hinweis auf die gesetzlichen Vorschriften kann daher lediglich für die Verteilung dieser Arbeitszeit (z.B. die Dauer der täglichen Lenkzeit) Bedeutung haben.

10) MTV für die gew. ArbN der Zigarettenindustrie v. 14.11.56, § 2 Abs. 6 S. 1
MTV für die Arbeiter der Metallerzbergwerke der Unterharzer Berg- und Hüttenwerke GmbH v. 16.2.56, § 2 Abs. 4.
Wegen der Rechtslage: s. § 21, II

11) a) RTV für die gew. ArbN im Gross- und Aussenhandel im Bereich der Wirtschaftsvereinigung Gross- und Aussenhandel im Lande NRW v. 2.12.60, § 3 Abs. 8

b) MTV für die gew. ArbN in Bln. Braugewerbe v. 1.4.59 i.F.v. 15.9.60, § 4 Abs. 1

c) MTV für die gew. ArbN in den Betrieben der Milchindustrie in den Kreisen

wiesen, dass dies unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften zu geschehen habe[12]. Ausserdem machen einige Tarifverträge den Betriebsorganen zur Pflicht, diese Vereinbarung schriftlich zu treffen[13]. Diese Regelung bringen die Tarifverträge für Kraftfahrer jeder Art[14], nur für Pkw-Fahrer[15] oder Fernlastfahrer[16].

II. Die Tarifverträge des Speditions- und Lagereigewerbes enthalten unterschiedliche Regelungen für den Güternah- und Güterfernverkehr.

A. Nahverkehr:

1) Die Tarifverträge legen die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, gelegentlich auch die Maximaldauer einer Arbeitsschicht, fest[17].
   a) Die tägliche Höchstarbeitszeit liegt bei 8[18], 9[19] oder 10[20] Stun-

---

Biberach, Ravensburg, Saulgau, Tettnang und Wangen ab 1.10.57, § 4 Nr. 1 Ziff. c

d) MTV für die gew. ArbN der Futtermittelindustrie im Lande NRW v. 10.9. 57, § 3 Abs. 2 S. 1

c) MTV für die gew. ArbN im bay. Einzelhandel v. 1.1.55, § 3 Abs. 2 S. 4

f) MTV für die gew. ArbN der Nährmittelindustrie in Bay. ab 1.4.53, § 7

g) MTV des Grosshandels Rh.-Rh. Hess. v. 2.4.52, §4 Abs. 4
Wegen der Rechtslage: s. § 21, II

12) die unter Anm. 11 c), d), e) zitierten TV'e
13) die unter Anm. 11 c), d), e) zitierten TV'e
14) die unter Anm. 11 a), c), d), g) zitierten TV'e
15) die unter Anm. 11 b) und e) zitierten TV'e
16) der unter Anm. 11 f) zitierte TV
17) a) MTV für den Güternahverkehr in SBa v. 15.7.59, § 2 Abs. 1 u. 2
    b) MTV für die gew. ArbN des Speditions-, Transport- und Fuhrgewerbes in Bay. v. 1.1.59, § 6 Abs. 1
    c) MTV für die Lohnempfänger im Güternahverkehrs- und Speditionsgewerbe Hamb. v. 22.2.58, § 2 Abs. 1 u. 3.
    d) MTV für die gew. ArbN des Speditions-, Lagerei- und Transportgewerbes des Landes NRW v. 16.11.57, § 2 Abs. 3 u. 4.
    e) RTV für die gew. ArbN der Spedition und des Güternahverkehrs in den Reg.-Bez. NWü, NBa und SWü-Ho des Landes Ba-Wü v. 25.6.57, § 2 Abs. 1 u. 3.
    f) MTV für die gew. ArbN der Transport-, Speditions- und Lagereibetriebe des Landes Nds. v. 17.9.56, § 2 Abs. 2 u. 3.
18) die unter Anm. 17 c) und e) zitierten TV'e
19) der unter Anm. 17 b) zitierte TV
20) die unter Anm. 17 b) und c) zitierten TV'e

den. Zwei Tarifverträge lassen weiter zu, dass beim Vorliegen besonderer betrieblicher Notwendigkeiten die tägliche Arbeitszeit über 10 Stunden verlängert werden kann[21], wobei in einem Fall keine Höchstgrenze angegeben wird[22], während der andere Tarifvertrag eine Verlängerung um höchstens 12 weitere Arbeitsstunden zulässt[23].

b) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt in den Tarifverträgen 45, 48, 54, 57 oder 60 Stunden.

c) Ein Tarifvertrag bestimmt, dass bei Besetzung des Fahrzeugs mit zwei Fahrern die einzelne Arbeitsschicht bis zu 24 Stunden betragen kann[24].

2) Zahlreiche Tarifverträge regeln die tägliche Höchstdauer der Lenkzeit. Sie beträgt im allgemeinen 9 Stunden[25]. Bei besonderem Anlass darf sie in zwei Arbeitsschichten auch 10 Stunden betragen, jedoch in der Kalenderwoche 54 Stunden nicht überschreiten[26].

B. Fernverkehr

Die tarifliche Regelung bringt ausschliesslich der BMTV für den Güter- und Möbelfernverkehr vom 25. 11. 57. Dieser Tarifvertrag, dessen Kernstück die Arbeitszeitregelung darstellt, ist ein Kompromiss, da zu der strittigen Frage der Kabinen-, Liege- und Wartezeiten in arbeitszeitrechtlicher Sicht keine Stellung genommen wird[27].

1) Der Tarifvertrag regelt Dauer der Arbeitszeit und die einzelnen Formen der Arbeitstätigkeit.

a) Die Arbeitszeit in der Doppelwoche kann "im Hinblick auf die vorliegende Arbeitsbereitschaft" bis zu 132 Stunden betragen. In einer Woche darf jedoch nicht mehr als 72 Stunden gearbeitet werden[28]. Die Dauer einer Arbeitsschicht beträgt 12 Stunden. Sofern das Fahrzeug mit zwei Fahrern

---

21) die unter Anm. 17 b) und c) zitierten TV'e

22) MTV für die gew. ArbN des Speditions-, Transport- und Fuhrgewerbes in Bay. v. 1. 1. 59, § 6 Abs. 1 Ziff. b

23) MTV für die Lohnempfänger im Güternahverkehrs- und Speditionsgewerbe Hamb. v. 22. 2. 58, § 2 Abs. 3 S. 1

24) MTV für die gew. ArbN des Speditions-, Lagerei- und Transportgewerbes des Landes NRW v. 16. 11. 57, § 2 Abs. 4

25) MTV für den Güternahverkehr in SBa v. 15. 7. 59, § 2 Abs. 3
MTV für die gew. ArbN des Speditions-, Lagerei- und Transportgewerbes des Landes NRW v. 16. 11. 57, § 2 Abs. 5
MTV für die gew. ArbN der Transport-, Speditions- und Lagereibetriebe des Landes Nds. v. 17. 9. 56, § 2 Abs. 4
RTV für die gew. ArbN der Spedition und des Güternahverkehrs in den Reg.-Bez NWü, NBa und SWü-Ho des Landes Ba-Wü v. 25. 6. 57, § 2 Abs. 6

26) die unter Anm. 25 zitierten TV'e 27) Voss, S. 11 28) § 2 Ziff. 1 Nr. b S. 1

besetzt ist, ist eine Arbeitsschicht bis zu 24 Stunden zulässig[29]. Die reine Arbeitszeit am Steuer darf in einer Arbeitsschicht 9 Stunden und in zwei wöchentlichen Arbeitsschichten 10 Stunden, jedoch in der Woche insgesamt 54 Stunden nicht überschreiten[30]. Nach 4 1/2 Stunden Lenkzeit ist ausserdem eine halbstündige Haltepause einzulegen oder Fahrerwechsel durchzuführen[31].

b) Die Arbeitszeit umfasst die "Zeiten des reinen Dienstes am Steuer, der Be- und Entladearbeiten, Reparaturarbeiten, Vor- und Abschlussarbeiten, sonstige Arbeiten sowie die Arbeitsbereitschaftszeiten"[32]. Offen lässt der Tarifvertrag, was unter diesen "Arbeitsbereitschaftszeiten" zu verstehen ist.

2) Die Pausen und Ruhezeiten werden eingehend geregelt:

a) Pausen sind die Zeiten, in denen der Arbeiter von jeder Arbeitsleistung (wie oben unter 1 b) aufgeführt wurde) befreit ist[33]. Die regelmässigen Pausen sollen entsprechend den betrieblichen Erfordernissen möglichst so liegen und bemessen werden, dass sie bei einer Arbeitsschicht bis zu 12 Stunden mindestens eine Stunde und bei einer Arbeitsschicht bis zu 24 Stunden mindestens zwei Stunden betragen[34].

b) Die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten muss bei Besetzung des Fahrzeugs mit einem Fahrer mindestens 10 Stunden betragen. Ist das Fahrzeug mit zwei Fahrern besetzt oder mit einer Schlafkabine (oder einer gleichwertigen Einrichtung im Führerhaus) ausgestattet, so muss die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten mindestens 8 Stunden betragen[35].

c) Nach dem Tarifvertrag haben die Arbeiter im Zeitraum von zwei Wochen Anspruch auf zwei freie Tage von je mindestens 24 Stunden. Diese freien Tage sollen am Betriebsort bzw. am Wohnsitz des Arbeiters gewährt werden[36].

3) Daneben regelt der Tarifvertrag die Kabinen-, Warte- und Liegezeiten:

a) Kabinenzeiten sind die Zeit, in welcher der Arbeiter, der nicht Dienst am Steuer ausübt, sich während der Fahrt im Führerhaus oder einer Schlafkabine aufhält[37]. Diese Zeit ist Teil der Arbeitszeit, sofern sich der Arbeiter im Führerhaus aufhalten muss. Steht dem Arbeiter da-

---

29) § 2 Ziff. 1 Nr. b S. 2
30) § 2 Ziff. 1 Nr. b S. 3
31) § 2 Ziff. 1 Nr. b S. 4 u. 5
32) § 2 Ziff. 1 Nr. a
33) § 2 Ziff. 3 Nr. a S. 1
34) § 2 Ziff. 3 Nr. a S. 2
35) § 2 Ziff. 3 Nr. b
36) § 3
37) § 2 Ziff. 2 Nr. a S. 1

gegen eine Schlafkabine zur Verfügung, so bestimmt der Tarifvertrag lediglich, dass der Arbeiter innerhalb einer Doppelwoche zu 36 Stunden Kabinenzeit ausserhalb der Arbeitszeit herangezogen werden kann[38].

Die Kabinenzeit ist stets mit dem vollen Stundenlohn zu vergüten[39].

b) Wartezeiten sind Arbeitsbereitschaft, wenn das Fahrzeug mit einem Fahrer besetzt ist[40]. Wie Wartezeit arbeitszeitrechtlich zu beurteilen ist, sofern das Fahrzeug mit zwei Fahrern besetzt ist, lässt der Tarifvertrag offen.
Eingehend regelt er dagegen die Entlohnung der Wartezeiten. Wartezeit, die Arbeitsbereitschaft ist, wird mit dem vollen Stundenlohn vergütet[41]. Bei der sonstigen Wartezeit sind alle unter 2 Stunden anfallenden Wartezeiten beiden Fahrern voll zu entlohnen. Dauern die Wartezeiten länger, so erhält jeder Fahrer die ersten 2 Stunden voll und die weiteren Stunden mit 50 % vergütet[42].

c) Ganztägige Liegezeiten sind Zeiten, welche infolge des Wartens auf Rückladung oder aus sonstigen Gründen ausserhalb des Standorts anfallen[43]. Kann der Arbeiter über diese Zeit frei verfügen, so soll die Liegezeit nicht Teil der Arbeitszeit sein. Im übrigen verzichtet der Tarifvertrag auf eine arbeitszeitrechtliche Wertung der Liegezeiten.
Eingehend regelt er dagegen die Lohnfrage, und zwar ist jeder Liegetag grundsätzlich mit dem vollen Tariflohn und dem vollen Tagesspesensatz zu vergüten[44].

III. Die Tarifverträge für das Kraftdroschken- und Omnibusgewerbe behandeln die Arbeitsbedingungen der Kraftfahrer eingehend.

A. Die Vorschriften über die wöchentliche Arbeitszeit, die Dauer der täglichen Lenkzeit und die Definitionen der Pausen und Ruhezeiten bringen keine anderen als die bisher erörterten Gesichtspunkte.

B. Das Schwergewicht legen die Tarifverträge auf die Regelung der Arbeitsschicht, der Warte- und Wendezeiten, deren Anrechnung auf die Ruhezeit oder deren Vertauschbarkeit mit den Pausen.

---

38) § 2 Ziff. 2 Nr. a S. 2 39) § 2 Ziff. 2 Nr. a

40) § 2 Ziff. 2 Nr. b - Der Begriff "Wartezeit" wird nicht definiert. Unter Wartezeiten i.S. des TV'es sind Zeiten zu verstehen, in denen das Fahrzeug steht, die Besatzung sich jedoch nicht entfernen und damit über die Zeit nicht frei verfügen kann, sondern sich ständig zum Antreten der Weiterfahrt oder zum Beginn von Be- und Entladearbeiten bereit halten muss (Voss, S. 23).

41) § 2 Ziff. 2 Nr. b S. 1 42) § 2 Ziff. 2 Nr. b S. 2 u. 3

43) § 2 Ziff. 2 Nr. c S. 1 44) § 2 Ziff. 2 Nr. c S. 2

1) Im Rahmen der Vorschriften über die Arbeitsschicht werden die Dauer einer Arbeitsschicht, die zwischen zwei Arbeitsschichten ununterbrochen zu gewährende Ruhezeit sowie die Bestandteile einer Arbeitsschicht geregelt:
   a) Ein Tarifvertrag verbleibt bei der Terminologie der AZO und definiert Arbeitsschicht als die aus Arbeitszeit und Pausen errechnete Zeit[45]. Nach zwei anderen Tarifverträgen gilt als Arbeitsschicht jeweils die Gesamtdauer der Arbeitszeit einschliesslich der Pausen, Arbeitsbereitschafts- und Wartezeiten[46], wobei die Arbeitszeit "den reinen Dienst am Steuer, Schaffnerdienst, Vor- und Abschlussarbeiten, sonstige Arbeiten sowie die anrechenbaren Arbeitsbereitschaftszeiten ausschliesslich der Pausen und Ruhezeiten" umfasst[47]. In einem anderen Fall wird Arbeitsschicht als die aus "reiner Arbeitszeit, Pausen und ... Wendezeiten" errechnete Zeit verstanden[48]. Letztlich soll eine Arbeitsschicht "Vor- und Abschlussarbeiten, Dienst am Steuer, Arbeitsbereitschaft, Instandsetzungsarbeiten, Wartezeiten und Pausen" umfassen[49].
   b) Die Dauer einer Arbeitsschicht schwankt in den einzelnen Tarifverträgen zwischen 12 und 24 Stunden[50]. Dieser Unterschied ist zum Teil durch die Besetzung des Fahrzeuges mit einem oder zwei Fahrern sowie durch die Art der Tätigkeit, z.B. Nah- oder Fernverkehr, Gelegenheits- oder Linienverkehr usw., bedingt.
   c) Die Dauer einer zwischen zwei Arbeitsschichten liegenden Ruhezeit muss - je nach Tarifvertrag - mindestens 8, 9 oder 10 Stunden betragen. Zwei Tarifverträge machen die Mindestdauer der Ruhezeit von der jeweiligen Dauer der vorangegangenen Arbeitsschicht abhängig[51].
2) Bei der Regelung der Wartezeiten spielen drei Gesichtspunkte eine Rolle:

---

45) RTV für das Kraftdroschkengewerbe in den Reg.-Bez. NWü u. SWü-Ho des Landes Ba-Wü v. 28.2.57, § 2 Abs. 2

46) a) MTV für die gew. ArbN des Privaten Verkehrsgewerbes im Lande Rh.-Pf. v. 10.2.57, § 3 III Abs. 3 S. 1
   b) MTV für die Arbeiter im privaten Kraftomnibusverkehr in den Reg.-Bez. NWü, SWü-Ho u. NBa des Landes Ba-Wü v. 24.6.54, § 2 Ziff. 3 S. 1

47) § 3 III Abs. 1 des unter Anm. 52 a) u. § 2 Ziff. 2 S. 1 des unter Anm. 52 b) zitierten TV'es.

48) SR 2a BMT-G, § 2 Abs. 1 S. 1

49) MTV für alle ArbN in den Betrieben und Betriebsabteilungen des privaten Omnibusgewerbes in Bln. v. 1.2.58, § 2 II Abs. 3

50) Nach den unter Anm. 46 zitierten TV'en sollen Arbeitsschichten über 24 Stunden beim Vorliegen höherer Gewalt zulässig sein.

51) s. die unter Anm. 46 zitierten TV'e

der Begriff, die arbeitszeitrechtliche Wertung und die Lohnfrage.

a) Die tariflichen Definitionen weichen teilweise voneinander ab - und zwar im Inhalt wie auch im Wortlaut. So definieren zwei Tarifverträge Wartezeit als die Zeit, welche "infolge des Wartens ausserhalb des Standortes entsteht und während der der Kraftfahrer das Fahrzeug verlassen und über seine Zeit frei verfügen kann"[52]. Ein anderer Tarifvertrag bezeichnet Wartezeit als "die Zeit, in der die Kraftfahrer warten müssen, z.B. an Grenzübergängen, bei Pannen und dgl." [53]. Wartezeit wird auch als die Zeit definiert, "während der der Arbeitnehmer auf die zu befördernden Fahrgäste nach der Ankunft am Bestimmungsort und vor der Rückfahrt, unterwegs oder an Wende- oder Endpunkten wartet, sich von seinem Fahrzeug entfernen und über diese Zeit frei verfügen kann[54].

b) Die Tarifverträge beurteilen Wartezeiten in arbeitszeitrechtlicher Sicht unterschiedlich:

   aa) Zwei Tarifverträge beschränken sich auf die Aussage, die Wartezeit sei ein Teil der Arbeitsschicht[55]. Ungeklärt bleibt dabei, ob die Wartezeit im Sinne der AZO Arbeits- oder Ruhezeit ist.

   bb) In einem anderen Fall wird ausdrücklich gesagt, dass die Wendezeit in die Arbeitszeit einzurechnen sei[56].

   cc) Ein Tarifvertrag wertet die Wartezeit, während der sich der Arbeiter im Fahrzeug aufhält, als Arbeitszeit[57]. Zusammenhängende Wartezeiten, in denen der Fahrer sein Fahrzeug verlassen kann, sind dagegen Ruhezeit. Der Tarifvertrag spricht dies nicht ausdrücklich aus; aus seiner Lohnregelung ergibt sich diese Annahme jedoch zwingend[58]

   dd) Ein weiterer Tarifvertrag behandelt Wartezeit wie Ruhezeit[59].

c) Die Sozialpartner stimmen in der Entlohnung von Wartezeiten weitgehend überein. Eine Stunde Wartezeit wird grundsätzlich mit 50 % des normalen Stundenlohnes vergütet[60]. Nur in einem Fall sollen die ersten beiden

---

52) § 3 I Abs. 4 des unter Anm. 46 a) und § 2 Ziff. 7 des unter Anm. 46 b) zitierten TV'es

53) § 2 III Abs. 1 S. 1 des unter Anm. 49 zitierten TV'es.

54) RTV für die gew. ArbN des privaten Omnibusgewerbes des Landes NRW v. 1.3.59 § 10 Abs. 3

55) § 3 III Abs. 3 des unter Anm. 46 a) und § 2 Ziff. 3 S. 1 des unter Anm. 46 b) zitierten TV'es

56) SR 2a BMT-G, § 4 Abs. 3 S. 1

57) § 2 III Abs. 1 des unter Anm. 49 zitierten TV'es

58) § 2 III Abs. 2 des unter Anm. 49 zitierten TV'es

59) § 9 Abs. 5 des unter Anm. 54 zitierten TV'es

60) § 3 III Abs. 7 des unter Anm. 46 a), § 7 Abs. 2 des unter Anm. 46 b),

anfallenden Stunden voll vergütet werden[61].

3) Die Regelung der Pausen und Ruhezeiten weist einige Besonderheiten auf:[62]

a) Die Vereinbarungen über die Ruhepausen betonen zwei Gesichtspunkte:

aa) Nach zwei Tarifverträgen gelten als Pausen auch die "Zeiten, in denen der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsleistung befreit ist, sofern sie sich aus dem Ablauf der Arbeit zwangsläufig ergeben"[63]. Diese Zeiten treten dann anstelle der regelmässigen Pausen.

bb) Einige Tarifverträge lassen auch die Vertauschbarkeit von Pausen und Wartezeiten zu. Nach einem Tarifvertrag kann die nach § 12 AZO zu gewährende Pause "durch die Wendezeiten abgegolten werden" [64]. Ein anderer Tarifvertrag schränkt diesen Grundsatz dahin ein, dass die Einrechnung der Pausen in die Wartezeit nur möglich ist, sofern die "Wartezeit nach einer 2 1/2-stündigen Arbeitszeit auftritt und die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen (nach 4 1/2 Stunden Lenkzeit) eingehalten werden"[65].

b) Einige Besonderheiten weist auch die tarifliche Regelung der Ruhezeiten auf. Ein Tarifvertrag schränkt den Grundsatz, dass zwischen zwei Arbeitsschichten eine Ruhezeit gewisser Mindestdauer zu gewähren ist, dahin ein, dass innerhalb der Arbeitsschicht anfallende Wartezeiten, über die der Kraftfahrer frei verfügen kann, "zur Hälfte auf die Ruhezeit nach der Schicht bis zur Höchstdauer von 4 Stunden angerechnet werden" kann[66]. Die Anrechnung darf jedoch nicht bei zwei aufeinanderfolgenden Ruhezeiten zwischen den Schichten erfolgen. Die angerechnete Wartezeit ist stets voll zu bezahlen.

Da nach diesem Tarifvertrag die Ruhezeit zwischen zwei Schichten mindestens 10 Stunden beträgt, ist eine Verkürzung der Ruhezeit bis auf 6 Stunden möglich, wenn in die Arbeitszeit mindestens 8 Stunden Wartezeit fallen. Da in der Regel Wartezeiten nicht zusammenhängend, sondern in Abständen anfallen, bieten sie keine Gewähr für eine ausreichende Erholung des Kraftfahrers. Die tarifliche Regelung ist daher vom Gesichtspunkt des Gesundheitschutzes aus bedenklich.

---

§ 10 Abs. 1 Nr. e des unter Anm. 54 zitierten TV'es

61) § 2 III Abs. 2 des unter Anm. 49 zitierten TV'es

62) Die Definition von "Pause" und die Vorschriften über die Einlegung der Pausen innerhalb der Arbeitszeit stimmen mit den Darlegungen oben II B 2) überein.

63) § 3 I Abs. 2 Ziff. b des unter Anm. 46 a) und § 2 Ziff. 5 Nr. d des unter Anm. 46 b) zitierten TV'es

64) SR 2a BMT-G, § 4 Abs. 3 S. 2

65) § 2 III Abs. 3 des unter Anm. 49 zitierten TV'es

66) § 9 Abs. 5 des unter Anm. 54 zitierten TV'es

IV. Die tarifliche Regelung der Arbeitsbedingungen von Kraftfahrern berücksichtigt die tatsächlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse in hohem Masse und führt dadurch zu einer verwirrenden Fülle von Lösungsversuchen. Teilweise neigen die Tarifverträge dazu, die arbeitszeitrechtliche Seite gewisser Formen der Inanspruchnahme des Kraftfahrers offen zu lassen. Dieser Umstand ist auf die noch weitgehend bestehende Unklarheit bei den Sozialpartnern über die arbeitszeitrechtliche Seite dieser Erscheinungen zurückzuführen. Die von den Tarifpartnern geschlossenen Kompromisse mögen zwar im Einzelfall durchaus praktikable Lösungen bringen. Befriedigend ist dieser Zustand vom rechtlichen Standpunkt aus gesehen jedoch nicht.
Die Überprüfung der Tarifvereinbarungen, welche die Arbeitszeitverhältnisse im Kraftfahrgewerbe regeln, auf ihre Gesetzmässigkeit hin, die bei der gegenwärtigen unübersichtlichen Rechtslage besonders geboten erscheint[67], bringt eine in Angriff genommene Dissertation, auf die hier zu verweisen ist[68].

§ 26: Das Mühlengewerbe

Die Tarifverträge des Mühlengewerbes zerfallen in zwei Gruppen: die Tarife für Klein- und Kleinstmühlenbetriebe und die Tarifverträge für Handels- und Industriemühlen.

I. Im Bereich der ersten Gruppe weist die Arbeitszeitregelung folgende Besonderheiten auf:
1) Drei Tarifverträge nehmen das Anfallen von Arbeitsbereitschaft an und setzen dementsprechend die Arbeitszeit fest. So heisst es einmal, dass die Arbeitszeit einschliesslich der Arbeitsbereitschaft in "Mühlenbetrieben mit einem jährlichen Vermahlungskontingent bis zu 700 t" 54 Stunden beträgt[1]. Nach einem anderen Tarifvertrag kann "in Betrieben bis zu 6 Beschäftigten ... die Arbeitszeit bis zu 60 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, wenn in diese Zeit Arbeitsbereitschaft, die täglich 2 Stunden nicht überschreiten darf, fällt" [2]. Ein anderer Tarifvertrag bestimmt, dass "in Mühlenbetrieben mit bis zu 6 Beschäftigten ... mit dem Wochenlohn für 44 Stunden eine Arbeitszeit bis zu 56 Stunden abgegolten ist, wenn in diese Zeit Arbeitsbereitschaft fällt"[3]. Arbeitsbereitschaft wird dabei immer als Zeit der Anwe-

67) s. Fechner, Probleme
68) Siegmar Mössner: Arbeitszeitfragen im Kraftfahrgewerbe"
1) LTV für die gew. ArbN des bay. Mühlengewerbes v. 6. 7. 58, § 2
2) MTV für die Westfälisch-Lippischen Innungsmühlen v. 18. 3. 53, § 3 Abs. 6
3) MTV für die Getreidemahl- und Schälmühlen in Nds. u. Brem. v. 22. 12. 58, § 3 Abs. 3

senheit im Betrieb ohne Arbeitsleistung verstanden[4].

2) Andere Tarifverträge verlängern die wöchentliche Arbeitszeit nicht, enthalten aber auffallend eingehende Vorschriften über die Pausen:
   a) Die Dauer der täglichen Pausen wird auf ein bestimmtes Höchstmass beschränkt. Nach einem Tarifvertrag beträgt sie 2 Stunden[5]. An anderer Stelle wird gesagt, dass die täglichen Pausen in "Betrieben mit 4 und mehr gelernten Müllern 2 Stunden, mit 3 gelernten Müllern 3 Stunden und mit 1 bis 2 gelernten Müllern 4 Stunden nicht überschreiten" dürfen[6]. Nach einer weiteren Tarifnorm beträgt die Höchstdauer der täglichen Pausen in "Betrieben mit 8 und mehr gelernten Müllern 1 1/2 Stunden, mit 4 - 7 gelernten Müllern 2 Stunden, mit 3 gelernten Müllern 3 Stunden und 2 gelernten Müllern 4 Stunden"[7].
   b) Ein Tarifvertrag bestimmt zusätzlich, dass neben der eigentlichen Essenspause auch die Zeit als Pause gilt, während der infolge der Eigenart der Betriebsverhältnisse nur Anwesenheit erforderlich ist[8].

II. Die Tarifverträge für die Handels- und Industriemühlen enthalten keine Vorschriften über Arbeitsbereitschaft. Lediglich ihre Pausenregelungen weisen gewisse Besonderheiten auf:
   1) Die Arbeitszeit einer Woche beträgt 42 1/2 [9], 44 [10], 45 [11] oder 48 [12] Stunden. Sie entspricht also der gegenwärtig üblichen Arbeitszeit[13].

---

4) Protokollnotiz zu § 3 Abs. 6 des unter Anm. 2 und Protokollnotiz zu § 3 Abs. 3 des unter Anm. 3 zitierten TV'es. - Wegen der Einzelheiten: s. § 3 III 4)
5) RTV für die gew. ArbN der Mühlenindustrie ... in Bay. v. 11.1.49, § 2
6) MTV für die Handelsmühlen in Rh.-Pf. ab 26.1.59, § 3 Abs. 2 S. 1
7) MTV des Mühlengewerbes für den Reg.-Bez. SBa v. 18.11.54, § 3 Abs. 2 S. 2
8) § 3 Abs. 2 S. 3 des unter Anm. 7 zitierten TV'es - Wegen der Rechtslage: s. § 20
9) MTV für die gew. ArbN der Mühlenindustrie in NRW v. 4.5.61, § 2 Abs. 1
10) MTV für die gew. ArbN in den Handelsmühlen von Hamb. und SchlH ab 1.4.58, § 3 Abs. 1
11) MTV für die Schälmühlenindustrie in Hamb. ab 1.4.58, § 3 Abs. 1
12) MTV für die Mannheim-Heidelberger Grossmühlen v. 10.3.56, § 3 Abs. 1 S. 1
13) Je älter der Tarifvertrag ist, desto höher ist die wöchentliche Arbeitszeit: vgl. das Abschlussdatum der unter Anm. 9) - 12) zitierten TV'e

2) Die Pausenregelung weist zwei Gesichtspunkte auf:
   a) Zahlreiche Tarifverträge bestimmen, dass "Beschäftigte vor dem Zeug" ihre Mahlzeit am Arbeitsplatz einzunehmen haben[14].
   b) Den in Schicht beschäftigten Arbeitnehmern soll gestattet sein, "neben der Arbeit ihr Essen einzunehmen, ohne ihren Arbeitsplatz zu verlassen"[15]. Häufig findet sich auch die Vereinbarung, dass in Betrieben, in denen in Wechselschichten gearbeit wird, den Beschäftigten Gelegenheit zu einer bezahlten Essenspause von 20 Minuten innerhalb der Arbeitszeit zu geben ist[16].

III. Die jetzige Tarifpraxis bestätigt die Judikatur früherer Jahre, dass mit der Tätigkeit eines Müllers Zeiten der Arbeitsbereitschaft untrennbar verbunden sind[17], nicht schlechthin. Arbeitsbereitschaft spielt heute nur noch in einem Teil der Klein- und Kleinstmühlenbetriebe eine Rolle, in denen die Einführung einer kontinuierlichen Arbeitsweise nicht möglich war[18]. Der Unterschied der heutigen Auffassung von der vergangener Zeit beruht also auf einer Veränderung der tatsächlichen Verhältnisse und nicht auf einem Wandel in der Beurteilung des Wesens der Arbeitsbereitschaft.
Ein Teil der Tarifverträge der Klein- und Kleinstmühlen zeichnet sich durch eine eingehende Pausenregelung aus[19]. Die Besonderheit der Verhältnisse des Mühlengewerbes liegt hier also in der Tatsache, dass die Arbeit nicht durchgehend geleistet werden kann, sondern erhebliche Unterbrechungen anfallen, während deren der Arbeiter völlig sein eigener Herr ist. Da diese Unterbrechungen aber nicht so ausgedehnt sind, dass der Arbeiter jede beliebige Beschäftigung wählen kann, und eine derartig unterbrochene Arbeit den Arbeiter erheblich belastet, macht es sich die Tarifpraxis zur Aufgabe, diese Unterbrechungen auf ein Mindestmass zu beschränken.

---

14) z.B. § 2 Abs. 2 S. 2 des unter Anm. 9) und § 3 Abs. 2 S. 2 des unter Anm. 10) zitierten TV'es. - "Beschäftigte vor dem Zeug" sind Arbeiter, die zur Bedienung von Maschinen (Mehlsilo, Walzenstühle, Sichter) eingesetzt sind (Auskunft der Gewerkschaft NGG, Hauptverwaltung, v. 27.7.61, Zeichen: II/St/B).

15) z.B. § 3 Abs. 3 S. 1 des unter Anm. 12) zitierten TV'es

16) z.B. § 3 Abs. 2 S. 1 des unter Anm. 10) zitierten TV'es

17) OLG Kiel v. 7.4.34, JW 34, S. 2088; RAG v. 22.7.39, ARS 36, S. 345

18) Auskunft der Gewerkschaft NGG, Hauptverwaltung, v. 27.7.61 (Zeichen: II/St/B)

19) Wegen der Rechtslage im Hinblick auf die zahlreichen Vereinbarungen, die den Arbeiter während der Pause zur Anwesenheit am Arbeitsplatz verpflichten (vgl. oben: II 2)): s. § 20.

§ 27: Das Gaststättengewerbe

I. Alle einschlägigen Tarifverträge setzen die regelmässige wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden fest[1]. Eine Verlängerung auf 54 Stunden wird zugelassen, sofern dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen[2]. Ob Rechtsgrundlage dieser Arbeitszeitverlängerung § 7 Abs. 1 AZO oder § 7 Abs. 2 AZO ist, geht aus den Tarifverträgen nicht hervor. Da der Begriff Arbeitsbereitschaft in keiner der einschlägigen Vorschriften erwähnt wird, spricht eine Vermutung dafür, dass nach Auffassung der Sozialpartner heute im Gaststättengewerbe überhaupt nicht oder zumindest nicht "regelmässig und in erheblichem Umfang" Arbeitsbereitschaft, wie § 7 Abs. 2 AZO voraussetzt, anfällt.

II. Das Schwergewicht der tariflichen Regelung liegt auf dem Pausenproblem:

1) Zahlreiche Tarifverträge bestimmen, dass dem Arbeiter Essenspausen zu gewähren sind[3]. Grundsätzlich muss der Arbeiter während der Essenspause von jeder Arbeitsleistung befreit sein[4]. Ein Tarifvertrag lässt allerdings auch zu, dass die Mahlzeiten ohne Arbeitsunterbrechung eingenommen werden. Diese Zeit gilt dann aber als Arbeitszeit[5]. Im übrigen sollen die Essenspausen täglich nicht eine, in einigen Fällen auch zwei Stunden überschreiten[6].

2) Alle Tarifverträge befassen sich mit der Frage, ob und in welchem Mass die Arbeitszeit durch weitere Pausen unterbrochen werden darf.

   a) Als Pausen gelten nur solche Zeitabschnitte, über welche der Arbeiter frei verfügen und während der er den Betrieb verlassen kann[7].

   b) Diese Arbeitsunterbrechungen dürfen am Tage 3 Stunden nicht überschreiten[8]. Ausserdem sind sie zusammenhängend zu gewähren[9]. Arbeitsunterbrechungen kürzerer Dauer gelten als Arbeitszeit[10].

---

1) MTV für das Hotel-, Beherbergungs- u. Gaststättengewerbe in Ba-Wü v. 16.5.57, § 6 Abs. 1 S. 1
2) TV für das Hotel- und Gaststättengewerbe in Hess. ab 1.5.58, § 4 Abs. 2
3) z.B. s. Anm. 1)
4) TV für die ArbN aller verpachteten Werksküchen und Kantinen in privaten und öffentlichen Betrieben v. 31.10.57, § 3 Abs. 4 S. 2
5) SR H TVAL, Nr. 2 Ziff. b S. 2
6) § 4 Abs. 4 des unter Anm. 2 zitierten TV'es
7) § 4 Abs. 5 des unter Anm. 2) zitierten TV'es
8) § 4 Abs. 4 S. 5 des unter Anm. 2) und Nr. 2 Ziff. c S. 1 des unter Anm. 5 zitierten TV'es
9) § 3 Abs. 4 S. 4 des unter Anm. 4) zitierten TV'es
10) § 4 Abs. 4 S. 3 des unter Anm. 2) zitierten TV'es

Regelmässige Nachtarbeit darf dagegen nie durch derartige Pausen unterbrochen werden[11].

c) Die Tarifverträge befassen sich eingehend mit der Frage der Dauer einer Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten für den Fall, dass derartige Arbeitsunterbrechungen täglich anfallen. Je nach der Dauer einer Arbeitsschicht muss die Ruhepause 11 oder 12 Stunden betragen[12]. § 12 AZO sieht für Gast- und Schankwirtschaften lediglich eine Mindestruhezeit von 10 Stunden vor. Die Tarifpraxis bringt also hier eine wesentlich günstigere Regelung.

III. Die Tarifpraxis umgeht die alte Streitfrage, ob in die Arbeitszeit von Bedienungspersonal Arbeitsbereitschaft fällt[13], in der Weise, dass sie nur zwischen Arbeitstätigkeit, die evtl. auch in Arbeitsbereitschaft bestehen kann, und Pause scheidet. Da im Gaststättenwesen Arbeit nicht ununterbrochen anfällt, liegt das Schwergewicht der tariflichen Regelung auf einer Begrenzung der anfallenden Arbeitsunterbrechungen auf ein erträgliches Mass.

§ 28: Das Feuerwehrwesen

Nur wenige Tarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen von Feuerwehrpersonal[1].

---

11) § 4 Abs. 4 S. 4 des unter Anm. 2) zitierten TV'es

12) § 6 Abs. 4 S. 4 des unter Anm. 1) zitierten TV'es

13) Kaskel (S. 75) führt als Schulfall der Arbeitsbereitschaft die Tätigkeit eines Kellners an, der "in Arbeitsbereitschaft ist, solange er einerseits nicht Gäste bedient, das heisst heisse Speisen zuträgt bzw. Rechnungen einkassiert, andererseits aber verpflichtet ist, im Lokal anwesend zu sein", um darauf zu achten, "ob der Gast zufriedengestellt ist". Die Ansicht wurde von Potthoff (Sp. 150) mit der Begründung, das Merkmal von Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang fehle, scharf angegriffen. Zustimmend: Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Frankfurt v. 19.8.27 (SchlW 27, Sp. 369). Nach zwei Urteilen des ArbG Flensburg (v. 6.1.55, ARSt 14, Nr. 376 und v. 27.3.58, ARSt 20, Nr. 538) fällt dagegen bei Bedienungspersonal (einschliesslich der einzigen Kochkraft eines Hotels) Arbeitsbereitschaft an.

1) Diese Tatsache ist darauf zurückzuführen, dass die Feuerwehrleute der Gemeindefeuerwehren in der Regel im Beamtenverhältnis stehen und daher eine tarifliche Regelung nicht in Frage kommt. Im Wege des Tarifvertrages wird nur die Arbeitszeit von Werkfeuerwehrleuten und angestellten Feuerwehrleuten im öffentlichen Dienst geregelt.

I. Im allgemeinen beschränken sich die einschlägigen Tarifverträge auf Festsetzung der zulässigen Höchstarbeitszeit. Die Werte bewegen sich zwischen 50 und 60 Stunden in der Woche[2].

II. Einige Tarifverträge bringen eine nähere Regelung:

1) Nach einem Tarifvertrag kann die Arbeitszeit für Feuerwehrpersonal "bei Arbeitsbereitschaft in entsprechendem Umfang bis zu durchschnittlich 144 oder 168 Stunden in der Doppelwoche ausgedehnt werden"[3]. Werden tatsächlich 168 Stunden in zwei Wochen gearbeitet, so sind für je 24 Stunden Arbeit mindestens 24 Stunden Ruhe zu gewähren. Auch muss den im 24-Stundendienst tätigen Arbeitern monatlich einmal im Anschluss an eine 24-stündige Freizeit zusätzlich ein arbeitsfreier Tag von 24 Stunden gewährt werden[4].

2) Nach einem anderen Tarifvertrag kann für Angehörige der Werksfeuerwehr die tägliche Arbeitszeit auf 16 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt[5]. Bei dieser Sachlage kann die tägliche Schichtzeit bis auf 24 Stunden verlängert werden, sofern innerhalb dieser Schicht mindestens 8 Stunden Ruhezeit anfallen und im Anschluss an die Schicht eine ununterbrochene 24-stündige Freizeit gewährt wird[6].

3) Drei Tarifverträge jüngster Zeit schreiben für Feuerwehrmannschaften eine 24-stündige Anwesenheitszeit vor, die sich in Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsruhe aufteilt[7]. Und zwar tritt zur regelmässigen tägli-

---

2) MTV für die gew. ArbN der bay. Metallindustrie v. 1. 9. 59, § 2 Ziff. 1 Abs. 2
MTV für die Arbeiter der Metallindustrie in den Reg.-Bez. NWü und NBa des Landes Ba-Wü ab 1. 2. 59, § 2 Ziff. 2 b
MTV für die Zementindustrie in Ba-Wü ab 1. 1. 58, § 2 II Ziff. a
MTV für das Modellbauerhandwerk in Ba-Wü v. 1. 12. 54, § 2 Abs. 2
RTV für die Ziegelindustrie im Gebiet der BRD v. 13. 7. 56, § 3 Abs. 2
RTV für die Kalksandsteinindustrie im Gebiet der BRD v. 4. 2. 54, § 3 Ziff. 2 a
RTV für die Industrie der Steine und Erden in den Landesteilen NWü und NBa ab 1. 4. 53, § 2 Ziff. 2 a

3) SR P TVAL Nr. 1 a S. 1

4) SR P TVAL, Nr. 1 a S. 2 u. 3

5) MTV für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus ab 1. 5. 53, § 12 S. 1

6) § 12 S. 2 des unter Anm. 5 zitierten TV'es

7) a) TV über die Arbeitsbereitschaft der gew. ArbN in der chemischen Industrie der BRD v. 1. 6. 60, § 1 II S. 1
b) TV über die Arbeitsbereitschaft der Angestellten in der chemischen Industrie

chen 8-stündigen Arbeitszeit eine regelmässige tägliche Arbeitsbereitschaft bis zu 8 Stunden und eine regelmässige tägliche Bereitschaftsruhezeit von mindestens 8 Stunden[8]. Dabei darf der Arbeiter während der Arbeitsbereitschaft bis zu 3 Stunden zu Arbeitsleistungen herangezogen werden[9], während die Bereitschaftsruhe grundsätzlich der Erholung dienen soll und daher der Arbeiter nur zur Leistung völlig unvorhergesehener Arbeiten verpflichtet ist.

Auf die 24-stündige Anwesenheitszeit im Betrieb muss stets eine Freizeit gleicher Länge folgen. Ausserdem sind jährlich 18 weitere 24-stündige Freizeiten in möglichst gleichmässiger Verteilung zu gewähren [10].

Die Bereitschaftsruhezeit wird nicht entlohnt; für Vollarbeit und Arbeitsbereitschaft wird der volle Stundenlohn bezahlt[11]. Im Rahmen der regelmässigen Arbeitszeit entfallen die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit[12]. Mehrarbeit ist mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten[13]. Als Abgeltung der Mehr- und Feiertagsarbeit kann auch eine Pauschalvergütung vereinbart werden[14].

4) Drei Sonderregelungen des BAT enthalten Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen von Feuerwehrleuten. Sie bringen unterschiedliche Lösungen:

a) Für im Bereich des Bundesverteidigungsministeriums angestellte Feuerwehrleute gilt grundsätzlich die 45-Stundenwoche[15]. Liegt Arbeitsbe-

---

der BRD (ausgenommen die Länder Brem., Hamb. und Ba-Wü) v. 1.6.60, A II S. 1

c) MTV für die gew. ArbN in der Bln. chemischen Industrie v. 2.7.57 i.F.v. 6.3.61, § 6 II S. 1

8) § 1 II Abs. 1 S. 1 des unter Anm. 7a) zitierten TV'es

9) § 1 II Abs. 2 des unter Anm. 7a) zitierten TV'es

10) § 1 II Abs. 1 S. 2 des unter Anm. 7a) zitierten TV'es -

11) s. § 1 II Abs. 4 u. III des unter Anm. 7a) zitierten TV'es - Diese Regelung stimmt mit den oben unter II 1) u. 2) behandelten Fällen überein, da dort mangels einer anderweitigen Vereinbarung ebenfalls der volle Stundenlohn für Arbeit einschl. der Arbeitsbereitschaft zu zahlen ist.

12) § 6 II Abs. 4 S. 1 des unter Anm. 7 c) zitierten TV'es

13) Mehrarbeit ist die über die 8 Stunden Arbeit und 8 Stunden Arbeitsbereitschaft hinaus geleistete Arbeit. Zusätzlich angeordnete Bereitschaftsruhezeiten sind also keine Mehrarbeit.

14) § 10 II Abs. 2 Ziff. b des unter Anm. 7 c) zitierten TV'es

15) SR 2e I BAT Nr. 5 Abs. 5; s. Crisolli-Tiedtke, Anm. 8 zu der zitierten Vorschrift.

reitschaft in erheblichem Umfang vor, so kann der Arbeitgeber "je nach den örtlichen Verhältnissen" die regelmässige Arbeitszeit bis zu 84 Stunden in der Woche oder 168 Stunden in der Doppelwoche ausdehnen[16]. In diesem Fall sind nach je 24 Stunden Dienstschicht 24 Stunden Ruhe zu gewähren[17]. Überstundenvergütung ist bereits für die über 195 Stunden im Kalendermonat hinausgehende Zeit zu bezahlen[18]. Auch ist der Nachtdienst besonders zu entschädigen[19].

b) Die Arbeitszeit von Feuerwehrpersonal im Flughafenbetrieb soll sich dagegen nach der Arbeitszeit der dort tätigen Arbeiter richten[20]. Die geltende tarifliche Regelung für Arbeiter sieht im Monatsdurchschnitt eine dienstliche Beanspruchung bis zu 336 Stunden vor[21], wobei die reine Arbeitszeit durchschnittlich 195 Stunden im Monat beträgt[22]. Ausserdem muss innerhalb einer 24-stündigen Dienstschicht eine zusammenhängende Ruhezeit am Arbeitsplatz von mindestens 8 Stunden gewährt werden[23].

c) Im Rahmen der Arbeitszeitregelung für die Angestellten im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst wird auf die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten verwiesen[24]. Sind keine Beamten tätig, so soll die Arbeitszeit einzelvertraglich geregelt werden[25].

III. Die Tarifpraxis macht bei der Arbeitszeitregelung für Feuerwehrleute von der Möglichkeit des § 7 Abs. 2 AZO besonders weitgehend Gebrauch. Die meisten der einschlägigen Tarifverträge legen einen 24-stündigen Wechseldienst fest[26]. Tarifnormen dieses Inhalts verstossen nicht gegen § 12 AZO. Denn diese Vorschrift bestimmt nur die Mindestruhezeit zwischen Ende und Wiederbeginn der Arbeit und sieht nicht vor, dass die Arbeitsschicht einschliesslich der Ruhezeit sich nur auf einen Tag, d.h. auf 24 Stunden erstrecken darf[27]. Allerdings verbietet die Fürsorgepflicht dem Arbeitgeber, bei einer Dienstschicht von 24 Stunden dem Arbeitnehmer nur die in § 12 AZO zwingend vorgeschriebene Ruhepause von 30 Minuten zu gewähren[28]. Denn der Arbeitgeber darf keine unzumutbaren Anforderungen stellen[29]. Insoweit ist die An-

---

16) SR 2 e I BAT Nr. 5 Abs. 5 S. 1
17) SR 2e I BAT Nr. 5 Abs. 5 S. 2
18) SR 2e I BAT Nr. 5 Abs. 5 S. 3
19) SR 2e I BAT Nr. 5 Abs. 5 S. 4
20) SR 2v BAT Nr. 2
21) SR 2d BMT-G § 6 Abs. 1
22) SR 2d BMT-G § 6 Abs. 2 S. 2
23) SR 2d BMT-G § 6 Abs. 2 S. 3
24) SR 2x BAT Nr. 2 S. 1
25) SR 2 x BAT Nr. 2 S. 2
26) Diese Entscheidung beruht auf reinen Zweckmässigkeitsüberlegungen: Auskunft der Gewerkschaft ÖTV, Hauptvorstand (Hauptfachabteilung II K) v. 21.9.59
27) vgl. Denecke, Komm. Anm. 2 zu § 12
28) Denecke, Komm. Anm. 11 zu § 12
29) Nikisch, Bd. 1, S. 291

sicht von Küpper und Kraft, die unter II 3 behandelten Tarifnormen, welche Einzelheiten der Ausgestaltung der 24-stündigen Dienstschicht regeln, seien ein beachtlicher Fortschritt der Tarifpraxis, zutreffend[30].

§ 29: Pförtner und Wächter

I. Der grösste Teil des gesichteten Materials enthält Vorschriften über die Arbeitszeit von Wächtern und Pförtnern.

1) Die meisten einschlägigen Tarifverträge legen die wöchentliche Höchstarbeitszeit fest. Die Werte bewegen sich zwischen 48 und 72 Stunden[1].

2) Einige Tarifverträge delegieren ihre Befugnis zur Festsetzung der Höchstarbeitszeit; und zwar soll die Arbeitszeit entweder im Wege der Betriebsvereinbarung[2] oder im Einzelarbeitsvertrag[3] festgesetzt werden.

---

30) Küpper (S. 273) und Kraft (S. 356) sehen den Fortschritt im Hinblick auf die frühere gültige Tarifnorm, nach der die Arbeitszeit von Feuerwehrleuten im Wege der Betriebsvereinbarung bis zu 56 Stunden festgesetzt werden konnte (MTV für d gew. ArbN in der chemischen Industrie i.F.v. 1.5.57, § 6). Im Wege der Betriebsvereinbarung wurde während der Geltung dieses Tarifvertrages zusätzlich die Pflicht zu langen Anwesenheitszeiten im Betrieb begründet (Küpper, S. 275). Der neue Tarifvertrag schliesst ein derartiges Vorgehen auf betrieblicher Ebene aus.
Der Ansicht von Küpper (S. 273 ff) und Kraft (S. 356), die unter II 3) geschilderte Regelung bringe auch im Hinblick auf die Erfassung des Problems der Arbeitsbereitschaft, besonders hinsichtlich der Abgrenzung gegenüber verwandten Erscheinungen, einen Fortschritt, kann aus den unter § 17, II 1) und § 18 III aufgeführten Gründen nicht zugestimmt werden.

1) SR P TVAL Ziff. 1 b: 72 St.
MTV für die gew. ArbN der Futtermittelindustrie im Lande NRW v. 10.9.57, § 3 Abs. 1: 48 St.

2) a) MTV für die gew. ArbN der pfälzischen Brauereien v. 1.7.59, § 3 Abs. 4 S. 1
b) MTV für die Lederwaren- und Kofferindustrie in der BRD v. 17.12.58, § 2 Ziff. 1 c
c) MTV für die gew. ArbN in den Betrieben der Milchindustrie in den Kreisen Biberach, Ravensburg, Saulgau, Tettnang und Wangen ab 1.10.57, § 4 Ziff. 1 c S. 2
Wegen der Rechtslage: s. § 21

3) a) MTV für die gew. ArbN in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie v. 1.7.59, § 2 Abs. 3
b) MTV für das graphische Gewerbe im Gebiet der BRD ab 1.1.59, § 3 Abs. 3
Wegen der Rechtslage: s. § 21

II. Nach zahlreichen Tarifnormen ist Pförtnern und Wächtern, die regelmässig an Sonn- und Feiertagen arbeiten, jede Woche ein freier Tag zu gewähren. Während in einigen Tarifverträgen dem Unternehmer freigestellt wird, auf welchen Wochentag er diesen freien Tag legen will[4], schreiben die übrigen Tarifverträge vor, dass jeder zweite[5] oder dritte[6] freie Tag auf einen Sonntag fallen muss.

III. Die Entlohnung der Pförtner und Wächter nimmt im Rahmen der tariflichen Regelung einen breiten Raum ein.

1) Sofern besondere Vereinbarungen fehlen, ist für jede Stunde Arbeitszeit der normale Stundenlohn zu bezahlen. Das ist die übliche Lösung der Tarifpraxis. Nur nach einer Vereinbarung soll die Entlohnung zwischen den betrieblichen Organen abgesprochen werden[7].

2) Nach den meisten Tarifverträgen erhalten Pförtner für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, die innerhalb der regelmässigen Arbeitszeit anfällt, keine Zuschläge[8]. Nur in einer Tarifvereinbarung wird der Betriebsrat und die Betriebsleitung verpflichtet, "Vereinbarungen über die zu gewährenden Zuschläge" zu treffen[9].

---

4) a) MTV für die Lederwaren- und Kofferindustrie in der BRD v. 17.12.58, § 2 Ziff. 1 c
   b) MTV für die gew. ArbN in der Metallindustrie in Nds. v. 8.7.58, § 2 Abs. 4
5) a) MTV für die gew. ArbN der Margarine- und Kunstspeisefett-Industrie v. 28.2.58, § 4 Abs. 6
   b) § 5 Abs. 4 des unter Anm. 2 c) zitierten TV'es
6) a) MTV für die gew. ArbN der Aachener Textilindustrie v. 7.3.57, III Abs. 7
   b) RTV für die Ziegelindustrie im Gebiet der BRD einschliesslich Bln. (ausser Bay.) ab 13.7.56, 3 Abs. 4
7) MTV für die gew. ArbN in den Betrieben der Milchindustrie in den Kreisen Biberach, Ravensburg, Saulgau, Tettnang und Wangen ab 1.10.57, § 5 Abs. 4
8) z. B. § 4 Abs. 6 des unter Anm. 3 a) zitierten TV'es
9) § 5 Abs. 4 S. 3 des unter Anm. 2 c) zitierten TV'es

3) Mehrarbeit wird dagegen mit den üblichen Zuschlägen vergütet[10]. Der Arbeitgeber kann aber mit den einzelner Pförtnern und Wächtern für geleistete Mehrarbeit eine Pauschalablösung vereinbaren[11].

IV. Die Tarifpraxis zeichnet sich auch bei der Regelung der Arbeitsbedingungen von Wächtern und Pförtnern durch eine starke Anpassung an die tatsächlichen Gegebenheiten aus. Sie modifiziert die allgemeinen Grundsätze zur Arbeitszeit- und Lohnfrage in der Weise, dass ungerechtfertigte Vor- und Nachteile, die beim Fehlen derartiger Sonderregelungen auftreten würden, beseitigt werden.

---

10) § 2 Abs. 2 Ziff. c) des unter Anm. 2 b) zitierten TV'es

11) z.B. MTV für die Arbeiter im Barytbergbau in den Ländern Nds., Hess. und Bay. v. 5.7.54, § 3 Abs. 4

5. Kapitel: SCHLUSSBETRACHTUNG

§ 30: Das Ergebnis der Untersuchung und ihre Schlussfolgerung

I. Die Tarifpraxis in ihrer verwirrenden Fülle von Einzelfall-Lösungen unter weitgehendem Verzicht auf allgemein praktikable Grundsätze bestätigt die gelegentlich getroffene Feststellung, dass das Problem der Arbeitsbereitschaft und ihrer verwandten Erscheinungen rechtlich noch nicht hinreichend erfasst ist[1]. Der Versuch der Tarifpraxis, unter Anlehnung an die in Judikatur und Literatur erarbeiteten Grundsätze die fraglichen Sachverhalte in verschiedene Stufen abnehmender Inanspruchnahme des Arbeiters und steigender Erholung einzuordnen, führte zu keinem befriedigenden Ergebnis[2]. Zwar konnten auf diesem Wege einige charakteristische Merkmale ermittelt werden[3]. Aber gerade die Sozialpartner, die mit den Sachverhalten des Arbeitslebens unmittelbar konfrontiert werden, mussten immer wieder die Unmöglichkeit ihres Bemühens erfahren, durch blosses Ordnen der Fälle eine eindeutige Reihenfolge von zwischen Vollarbeit und echter Ruhezeit liegenden, gegeneinander deutlich abgrenzbaren Zustände zu erarbeiten[4].

II. Zwischen den üblicherweise unterschiedenen Stufen Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verläuft keine klare Trennungslinie.

1) Die Abgrenzung der Vollarbeit gegenüber der Arbeitsbereitschaft überlässt die Tarifpraxis in der Regel der einzelvertraglichen Absprache[5]. Der vom BAG für diese Abgrenzung bestimmte Massstab soll die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung sein[6]. Vollarbeit leiste, wer die normale, d.h. die vertraglich geschuldete Leistung erbringt. Im Zustand der Arbeitsbereitschaft befinde sich dagegen, wer sich zur Verrichtung der normalen Leistung bereithält. Arbeitsbereitschaft stelle also stets eine mindere Leistung des Arbeitnehmers dar[7].

a) Die Anwendung dieses Leitsatzes führte zu sehr unterschiedlichen Lö-

---

1) z.B. Fechner, Probleme 2) s. § 18 III

3) Eine entscheidende Rolle spielen der Aufenthaltsort, das Recht zu dessen Bestimmung sowie das Mass der Inanspruchnahme: s. § 18 II

4) s. § 18 III 5) s. § 18 I 3)

6) BAG v. 10.6.59, AP Nr. 5 zu § 7 AZO; BAG v. 8.7.59, AP Nr. 1 zu § 13 AZO; BAG v. 2.12.59, B 60, S. 388; BAG v. 31.3.60, WA 60, Nr. 229; BAG v. 21.7.60, B 60, S. 1160

7) BAG v. 10.6.59, AP Nr. 5 zu § 7 AZO

sungen. So bereitete z.B. gerade die zunächst einfach erscheinende Frage, ob in die Tätigkeit von Kellnern, Pförtnern, Wächtern und sonstigen Aufsichtspersonen Arbeitsbereitschaft regelmässig und in erheblichem Umfang fällt, grosse Schwierigkeiten. Wie gross die Rechtsunsicherheit ist, zeigen zwei in demselben Rechtsstreit ergangene Urteile besonders deutlich. Zu entscheiden war, ob in die Arbeitszeit eines Pförtners, der während der Zeit der Betriebsruhe eine Baustelle zu überwachen und dabei gelegentliche Kontrollgänge durchzuführen hat, Arbeitsbereitschaft fällt oder nicht. Während das Urteil 1. Instanz diese Tätigkeit mit der Begründung, der Pförtner habe uneingeschränkt zu wachen und müsse seine Sinne zur Wahrnehmung irgendwelcher Gefahr für das von ihm bewachte Projekt bereithalten, als Vollarbeit wertete[8], lehnte das Berufungsgericht die Auslegung des Begriffes Arbeitsbereitschaft durch das Gericht 1. Instanz ausdrücklich als zu eng ab und wertete diejenige Zeit der Wachsamkeit, die der Pförtner zwischen zwei Kontrollgängen erbringen müsse, als Arbeitsbereitschaft[9]. Derartige Beispiele für die Abgrenzungsschwierigkeiten der Vollarbeit gegenüber der Arbeitsbereitschaft liessen sich beliebig vermehren[10].

---

8) ArbG Heidelberg v. 4.2.49, ARSt. 2, Nr. 834

9) LAG Heidelberg v. 30.6.49, ARSt. 3, Nr. 431

10) Das RAG (v. 20.3.40, ARS 38, S. 395) wertet die Tätigkeit eines Nachtwächters, der während der Zeit der Betriebsruhe die Betriebsanlagen zu überwachen hat, als Vollarbeit. Denn "die Tätigkeit der Nachtwächter besteht gerade darin, die Anlagen während der Betriebsruhe zu überwachen, d.h. auf Brände und ähnliche Gefahren wie auf Störungen durch betriebsfremde Personen zu achten".
Das ArbG Emden (v. 29.3.60, ARSt. 24, Nr. 368) bezeichnet den allgemeinen Wachdienst auf einer Schleuse zur Feststellung der Schiffe, die das Schleusensignal geben, als typischen Fall der Arbeitsbereitschaft. Und zwar verlieren die zwischen den Schleusungen während der Nacht liegenden Pausen "ihren Charakter als Zeit der Arbeitsbereitschaft auch nicht dadurch, daß der Kläger und seine Schichtkollegen Telefonanrufe zu beantworten, Strassenaufsicht und Leuchtfeuerkontrolle auszuüben haben".
Das BAG (v. 8.7.59, AP Nr. 1 u § 13 AZO) wertet die Tätigkeit einer Gefangenenwärterin, deren Aufgabe in der ständigen Überwachung der Gefangenen bei Ausführung irgendwelcher Arbeiten besteht, als Vollarbeit.

b) Ob Arbeitsbereitschaft oder Vollarbeit angenommen wird, hängt nach dem gegenwärtigen Stand also von den Parteien des Einzelarbeitsvertrages ab. Denn diese bestimmen, worin die vertraglich geschuldete Leistung besteht.

aa) Die unterschiedlichen Auffassungen über die normale, d.h. vertraglich geschuldete Arbeitsleistung rühren zum Teil von der falschen Annahme her, der Gegensatz von Vollarbeit und Arbeitsbereitschaft werde durch die Unterschiede "Tätigkeit" und "Untätigkeit" gekennzeichnet[11], wobei reine Überwachungs- und Beobachtungstätigkeiten stets als Arbeitsbereitschaft gewertet werden. Durch arbeitswissenschaftliche und medizinische Untersuchungen ist hinreichend bewiesen, dass rein geistige Arbeiten - wie z.B. die Überwachung - wesentlich anstrengender sein können als körperliche Arbeit[12]. Ständige, reine Überwachungstätigkeit ist im Grunde "geistige Arbeitsleistung", die zwar häufig nicht so anstrengend wie gewöhnliche Arbeit ist und daher eine Arbeitszeitverlängerung nach § 7 AZO rechtfertigt. Die Automatisierung des Arbeitsprozesses, die zahlreiche derartige Überwachungstätigkeiten mit sich brachte, darf aber nicht zu einer allgemeinen Verlängerung der Arbeitszeit führen. Sonst würde der "technische Fortschritt zum sozialpolitischen Rückschritt" [13].

bb) Die tieferen Ursachen über die Uneinigkeit bei Bestimmung der vertraglich geschuldeten Leistung liegen darin, dass, da die Parteien des Einzelarbeitsvertrages über die Abgrenzung der Vollarbeit von der Arbeitsbereitschaft zu entscheiden haben, letzten Endes für diese Entscheidung die jeweiligen Machtverhältnisse ausschlaggebend sind. Ein sozial starker Unternehmer wird aus arbeitszeit- und lohnrechtlichen Motiven zur Annahme von Arbeitsbereitschaft, ein sozial starker Arbeiter aus denselben Beweggründen zur Annahme von Vollarbeit neigen.

Massgebend für die Abgrenzung der Vollarbeit gegenüber der Arbeitsbereitschaft darf aber nicht die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages, sondern die Ausgestaltung der Arbeit sein. Entscheidend für die Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs. 2 AZO ist das geringere Mass der Inanspruchnahme des Arbeiters, das nach objektiven Massstäben und nicht subjektiv von einzelnen Interessenstandpunkten her zu beurteilen ist.

2) Dieselben Abgrenzungsschwierigkeiten treten bei der Abgrenzung der Ar-

---

11) Wegen der Einzelheiten: s. Bootz, S. 16 ff

12) Lippmann, S. 21 ff

13) Nikisch, Bd. 1, S. 289

beitsbereitschaft gegenüber der Ruhezeit, einschliesslich ihrer Sonderformen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft auf. Zwar führte hier das Ordnen der einzelnen Fälle zu brauchbareren Ergebnissen [14]. Eine eindeutige Grenzlinie lässt sich aber auch hier nicht ziehen. Gerade die Tarifpraxis musste diese Tatsache immer wieder feststellen und erfahren, dass es in Wirklichkeit sich um fliessende Übergänge handelt[15]. Diesen Umstand hat zwar das BAG erkannt, wenn es ausführt, der Intensitätsgrad der Inanspruchnahme des Arbeitnehmers während Zeiten der Bereitschaft könne verschieden stark sein[16]. Trotzdem glaubt das BAG - und hierin liegt der grundlegende Irrtum - durch Ordnen der rein empirisch festgestellten Sachverhalte eine graduelle Abstufung vornehmen und damit die arbeitszeit- und lohnrechtliche Problematik sachgemäss lösen zu können. Die Schematisierung mag vom Standpunkt der Lohnfrage noch angängig sein; arbeitszeitrechtlich ist sie dagegen untragbar[17].

Echte Ruhezeit besteht in der völligen Unabhängigkeit des Arbeiters von den Weisungen des Unternehmers. Sobald der Arbeiter irgendwie für betriebliche Zwecke beansprucht wird, liegt keine echte Ruhezeit mehr vor. Der jeweilige Grad der Bindung kann sehr verschieden sein. Infolge der Vielzahl der Kombinationsmöglichkeiten von Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist eine Schematisierung unmöglich. Die einzelnen Erscheinungen können ständig wechseln, und ihre Dauer kann weder voraussehbar noch genau messbar sein. In diesen Fällen versagt der Weg der Tarifpraxis, Judikatur und Literatur. Denn dessen Voraussetzung ist die Voraussehbarkeit und Messbarkeit der einzelnen Erscheinungen. Das trifft aber keineswegs immer zu.

Die vorliegende Untersuchung bringt also ein negatives Ergebnis. Es gibt keine - wie die Tarifpraxis in Übereinstimmung mit Judikatur und Literatur glaubt - scharf gegeneinander abgrenzbaren Stufen unterschiedlicher Inanspruchnahme zwischen Vollarbeit und echter Ruhezeit. Oder, um es positiv auszudrücken: der Sachverhalt der Arbeitsbereitschaft und ihrer verwandten Erscheinungen lässt sich nicht in Stufen einreihen, da er sich einer Schematisierung und Typisierung weitgehend entzieht. Alles, was weder Vollarbeit noch echte Ruhezeit ist, ist Arbeitsbereitschaft oder eine ihrer verwandten Erscheinungen[18]. Es handelt sich also in Wirklichkeit um eine kontinuierliche Reihe von Zuständen abnehmender Aufmerksamkeit und steigender Entspannung

---

14) s. § 18 II 1)

15) z.B. im Fall der Bereitschaftsruhezeit: s. § 18 III u. § 17 II 1)

16) BAG v. 10.6.59, AP Nr. 5 zu § 7 AZO

17) Fechner, Probleme

18) Fechner, Probleme

bei entsprechend steigendem Erholungswert[19]. Echte Ruhezeit ist dabei die völlige Freiheit des Arbeitnehmers, die völlige Ungebundenheit von Weisungen des Unternehmers und Freiheit von sonstigen Verpflichtungen im Hinblick auf den Betrieb, selbst wenn diese nur mittelbar mit dem Unternehmen zusammenhängen[20]. Weniger leicht lässt sich das Wesen der Vollarbeit bestimmen[21]. Allgemein bekannt gibt es schwere und leichte Arbeiten. Daher kann man verschiedene Intensitätsgrade unterscheiden. Man denke z.B. an die unterschiedlichen Tätigkeiten von Bergleuten, Fliessbandarbeitern und Putzfrauen. Trotzdem lässt sich wohl sagen, dass Vollarbeit leistet, wer während der Arbeitszeit ständig seine geistigen und körperlichen Kräfte oder nur seine geistigen Kräfte, was aber nicht ohne Auswirkung auf die körperliche Verfassung bleibt, einsetzt. Der Übergang zur Arbeitsbereitschaft ist dabei fliessend[22].

III. Das Problem der Arbeitsbereitschaft als ständige Suche nach dem begrifflich formulierten Tatbestand, an den der Gesetzgeber die Rechtsfolge des § 7 Abs. 2 AZO anknüpft, hat bis jetzt nicht seine sachgemässe Lösung gefunden. Die Ursachen für das Scheitern sämtlicher Bemühungen liegen in dem Verkennen der Wirklichkeit. Es gibt eben keine gegeneinander abgrenzbaren Stufen verschiedener Inanspruchnahme des Arbeiters, sondern es handelt sich um eine kontinuierliche Reihe abnehmender Inanspruchnahme. Daher stellt sich erneut die Frage nach einer sachgemässen Lösung. Die rechtliche Beurteilung muss den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst, also an der "Natur der Sache" orientiert sein. Diese Voraussetzung erfüllt der von Fechner vorgeschlagene Weg[23].

---

19) Fechner, Probleme

20) Galperin (S. 725) hält allerdings derartige Sonderleistungen mit der echten Ruhezeit für vereinbar.

21) Die Arbeitsrechtsliteratur vermittelt ein anschauliches Bild von den Schwierigkeiten, die bei der Bestimmung des Begriffes "Arbeit" auftreten. Hueck-Nipperdey (Bd. 1, S. 34 f) meint z.B., Arbeit sei jedes Verhalten des Menschen, das wirtschaftlich als Arbeit zu werten sei. Eine nähere Bestimmung scheine nicht erforderlich, da "in der Praxis des Wirtschaftslebens kaum Zweifel auftauchen werden, was in diesem Sinne als Arbeit anzusehen ist". Nach Nikisch (Bd. 1, S. 7 ff) liegt dagegen Arbeit vor, wenn der Arbeiter seine ganze Kraft dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt.

22) s. oben: II 1) b) aa) (Anm. 13); Fechner, Probleme

23) Fechner, Probleme

1) Fechner betont, dass neben den von der Tarifpraxis und Judikatur erarbeiteten Differenzierungsmerkmalen noch weitere Faktoren - und zwar gleichermassen bei Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft - das Mass der Belastung des Arbeitsnehmers wesentlich beeinflussen: z.B. Regelmässigkeit oder Unregelmässigkeit der jeweiligen Arbeitsunterbrechungen, Intensitätsgrad der Aufmerksamkeit des Arbeitnehmers, die "verschiedene Verantwortung im Hinblick auf die Schwere der Folgen bei Säumnis" sowie die Umstände, unter denen der Arbeitnehmer Arbeitsbereitschaft oder eine ihrer verwandten Erscheinungen erbringt[24].
Diese Faktoren ergeben in ihrer Summe das jeweilige Mass der Inanspruchnahme. Da sich die qualitativen Elemente einer einheitlichen und vergleichbaren Beurteilung entziehen, schlägt Fechner vor, die Qualitäten in Quantitäten aufzulösen, indem die verschiedenen bei den einzelnen Berufen auftretenden Belastungs- und Entlastungsfaktoren je mit einer Zahl bewertet werden und hieraus eine Endziffer ermittelt wird, die in geschaffene Wertklassen, an die arbeitszeit- und lohnrechtliche Folgerungen geknüpft sind, einzuordnen ist[25].

2) Dieser Weg ist nicht so ungewöhnlich, wie er zunächst scheinen mag. In Judikatur, Literatur und Tarifpraxis finden sich einzelne Ansatzpunkte in dieser Richtung, die allerdings nicht konsequent durchgeführt sind, jedoch als Indiz für die Richtigkeit des eingeschlagenen Weges dienen können.
   a) So sprach das RAG schon von den verschiedenen Stufen der Entspannungsmöglichkeit während der Zeit der Arbeitsbereitschaft[26] und wies dadurch auf das Bestehen der kontinuierlichen Reihe abnehmender Belastung bei zunehmender Entspannung hin, baute diese Erkenntnis jedoch nicht weiter aus.
   b) Ein Teil der Literatur der zwanziger Jahre glaubte auch, dass das Mass der jeweiligen Verantwortung ein erheblicher Faktor der Arbeitsbereitschaft sei[27].
   c) Ferner berücksichtigt die gegenwärtige Tarifpraxis einzelne der von Fechner betonten Be- und Entlastungsfaktoren und bewertet sie teils auch ziffernmässig: die Unterscheidung von Arbeitsbereitschaft in erheblichem und besonders erheblichem Umfang[28], das Abhängigmachen der Höhe der Vergütung für Bereitschaftsdienst von dem Mass der jeweils angefallenen Arbeitsleistung[29], die Anforderungen an den Be-

---

24) Probleme 25) Probleme 26) RAG v. 20. 12. 39, ARS 38, S. 23
27) s. die Nachweise bei Nikisch, Komm., Erl. zu § 2 (S. 29) u. Kaskel: SchlW 26, S. 76
28) s. § 4 II 29) s. § 13 I 1)

reitschaftsraum während des Bereitschaftsdienstes[30].

d) Das Ausland, das zwar im allgemeinen den Fall der Arbeitsbereitschaft in einer § 7 Abs. 2 AZO entsprechenden Weise regelt, deutet vereinzelt auch den von Fechner vorgeschlagenen Weg an. So stellt eine Verordnung der UDSSR über die Arbeitszeit von Ärzten im Rahmen der Festlegung der Dauer der Arbeitszeit auf die für jeden Einzelfall speziell zu ermittelnde Arbeitsintensität, Schlafmöglichkeit, Notwendigkeit und Dauer der Dienstbereitschaft ab[31].

IV. So bleibt nur die weitere Frage, wer mit dieser arbeitswissenschaftlichen Untersuchung der einzelnen Be- und Entlastungsfaktoren und deren ziffernmässiger Bewertung zu betrauen ist.

1) Hier eröffnet sich ein weites Tätigkeitsfeld für den Gesetzgeber. Denn mit § 7 Abs. 2 AZO hat sich der Gesetzgeber nicht ein für alle Mal des Rechts begeben, die Frage der Arbeitsbereitschaft und ihrer verwandten Erscheinungen an sich zu ziehen und die Sozialpartner bei der Regelung auszuschalten. Zwar wäre wegen Art. 9 Abs. 3 BGG ein generelles Verbot der Tarifverträge, eine Veränderung ihres Wesens oder ihre praktische Ausschaltung durch Normierung aller an sich tariflicher Zuständigkeit unterliegender Bereiche verfassungswidrig[32]. Jedoch kann der Umfang der Tarifautonomie eingeschränkt werden[33]. Um eine derartige Einschränkung handelt es sich aber, wenn der Gesetzgeber das Problem der Arbeitsbereitschaft erschöpfend oder weitgehender als in § 7 Abs. 2 AZO normiert.

Kraft des Sozialstaatsauftrages ist der Gesetzgeber zum Eingreifen nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet[34]. Im Falle der Arbeitsbereitschaft und ihrer verwandten Erscheinungen stehen nämlich erhebliche öffentliche Interessen auf dem Spiel. Der Schutz der Arbeitskraft und die Gewährleistung der persönlichen Freiheit, die eine Teilhabe am kulturellen Leben ermöglicht, sind Grundvoraussetzungen und Grundprinzipien unseres Staates. Die tarifvertragliche Untersuchung brachte nun deutlich zu Tage, dass die Sozialpartner aus eigener Kraft eine sachgemässe Regelung der Problematik nicht erzielen, teilweise auch infolge ihrer gemeinsamen Interessen oder infolge der jeweiligen Machtkonstellation auch nicht treffen wollen. Gerade aber dort, wo die "Mobilisierung der gesellschaftlichen Kräfte auf der Grundlage freiwilliger, eigenverantwortlicher Sozialverpflichtung versagt, wo die Ziele des sozialen Rechtsstaates gefähr-

30) s. § 14, Anm. 5
31) wegen der Einzelheiten: s. Anhang B III 10) (Anm. 51-53)
32) Nikisch, Bd. 2, S. 208; Schnorr, S. 218 ff
33) Reuss, S. 326, Sp. 1 34) Fechner, Probleme

det werden", muss der Staat mit obrigkeitlichen Mitteln der Verwirklichung dieser Ziele "verhelfen" [35].

2) Aufgabe des Gesetzgebers ist daher, den als Lösung angegebenen Weg einzuschlagen. Der Gesetzgeber muss mit der Aufgabe der Ermittlung der in Wertklassen einzuordnenden Endziffern, die sich aus der Summe der einzelnen Be- und Entlastungsfaktoren ergeben, Kommissionen beauftragen, die aus unabhängigen Persönlichkeiten sowie Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu bilden sind[36]. Die Betrauung solcher Kommissionen mit der Ermittlung der Arbeitsbereitschaftsfrage fand sich im Ausland - im Gegensatz zu Deutschland - in Gesetzen früherer Zeit. In dem bereits erwähnten Beispiel der UDSSR sollen die einzelnen Faktoren der Dienstbereitschaft durch "örtliche paritätische Schätzungs- und Streitkommissionen der Anstalt festgesetzt werden", die der Genehmigung der Bezirksverwaltung bedürfen[37]. Ähnlich verfuhr eine italienische Regelung, welche die Entscheidung, ob in die Arbeitszeit von Friseuren in Städten mit mehr als 100.000 Einwohnern Arbeitsbereitschaft fällt, einer "Verfügung des Präfekten auf zustimmendes Gutachten der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und des für das Gebiet zuständigen Kreischefs der Gewerbe- und Arbeitsinspektion hin" zuwies[38].

Nach Abschluss der Tätigkeit der eingesetzten Kommissionen muss der Gesetzgeber die einzelnen Endziffern normieren, bei denen die Grenze zur Vollarbeit und Ruhezeit liegen soll. Vor allem muss er die Zeiten, die zwar nicht mehr zur Arbeitszeit zu rechnen sind, jedoch auch keine echte Ruhezeit darstellen, im Interesse des Schutzes der Arbeitskraft und der persönlichen Entfaltungsmöglichkeit des Arbeiters begrenzen, um damit ausreichende Erholung und Freizeit zu gewährleisten.

---

35) Hueck-Nipperdey, Bd. 2 S. 35; im Ergebnis übereinstimmend: Schnorr, S. 223 f; Meissinger (S. 66 f), meint, der Staat müsse sich mit einem Eingriff zurückhalten, sofern er sich früher zugunsten der Autonomie der Sozialpartner entschieden habe. Das gelte nur solange, als der Staat die Erledigung der Aufgabe durch soziale Selbstverwaltung in guten Händen verfassungstreu und koalitionsgesetzlich gebildeter Verbände wisse.

36) Fechner, Probleme 37) s. Anm. 31

38) wegen der Einzelheiten: s. Anhang B III 6)

ANHANG

A: ÜBERBLICK ÜBER DIE GESETZLICHE REGELUNG DER ARBEITSBEREITSCHAFTSFRAGE IN DEUTSCHLAND (EINSCHLIESSLICH DER GESETZESENTWÜRFE)

I. Die Entwicklung des Arbeitszeitschutzes vollzog sich in Deutschland nur zögernd. Die Jahre bis 1890 waren durch die Einführung der Arbeiterversicherung unter gleichzeitiger Zurückstellung der eigentlichen Arbeitszeitschutzgebung gekennzeichnet. Das Problem der Arbeitsbereitschaft tauchte jedoch auch hier auf. Strittig war, ob die Versicherungspflicht während Zeiten der Arbeitsbereitschaft besteht. Das Reichsversicherungsamt entschied den Streit dahin, dass "ständige Dienstbereitschaft, die auch für die Pausen Unfreiheit mit sich bringt", der wirklichen Arbeit gleichsteht; ein "Wäger, der täglich während gewisser Stunden an der Börse anwesend sein müsse, sei daher während derjenigen Zeiten versicherungspflichtig, in denen er nicht eigentlich arbeitet"[1].

Bis zum Ende des ersten Weltkrieges galt der Grundsatz, dass die Vereinbarung der täglichen Arbeitszeit allein Sache des Arbeitgebers und -nehmers ist[2]. Nur für einige Betriebe waren auf Grund des § 120 e Abs. 3 GewO

---

1) Anleitung des Reichsvers.-Amtes, AN 1912, S. 729 unter Nr. 9 - Dass das Arbeitsbereitschaftsproblem auch heute im Bereich der Unfallversicherung eine bedeutende Rolle spielen kann, zeigt z.B. das Urteil des SozG Reutlingen v. 4.10.60 (AZ.: S 9 U 741/ 58).

2) Die Gewerbeordnung für den Norddeutschen Bund v. 21.7.1869 (BGBl., S. 245) beschränkt sich auf eine Regelung des Betriebsschutzes. Für die Tarifpraxis der damaligen Zeit bestand also kein Anlass, im Rahmen der Festlegung der Höchstarbeitszeit Arbeitsbereitschaft von der Vollarbeit zu trennen. Die Tarifverträge differenzierten in Wirklichkeit schon damals. So schieden die Tarifverträge für das Mühlengewerbe nicht - entsprechend der damaligen Übung - die Arbeitszeit von den Pausen, sondern sprachen einfach von der Schichtzeit. Das kaiserliche Statistische Amt führt diese Erscheinung auf die Tatsache zurück, dass "namentlich in kleineren Müllereibetrieben der Gehilfe die Pausen zwischen dem Aufschütteln, wo er sich mehr im Zustand der Pausen befindet, zum Einnehmen der Mahlzeiten benutzt".
(Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 4, 1906, S. 111)
Die Tarifverträge der Jahre 1912 - 1914 setzten die Arbeitszeit von Maschinisten, Heizern und Kutschern entschieden höher fest als die der sonstigen Berufe (7. Sonderheft zum RABl., S. 47 f). Obwohl die Tarifverträge nicht von Arbeitsbereitschaft sprechen, kann diese höhere Arbeitszeit zum Teil auf die geringere Inanspruchnahme der Arbeitskraft zurückgeführt werden. In erster

Höchstarbeiten festgesetzt[3]. Hier wurde zum ersten Mal ausdrücklich die Frage der Arbeitsbereitschaft angeschnitten und dahin beantwortet, dass Arbeitsbereitschaft ein Teil der Arbeitszeit sei[4].

II. Nach dem ersten Weltkrieg wurde für Arbeiter und Angestellte der Achtstundentag eingeführt[5]. Da der Fall der Arbeitsbereitschaft nicht besonders geregelt war, galt die 8-stündige Höchstarbeitszeit auch für Arbeitsverhältnisse, in deren Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fiel. Allerdings wurden kurz nach Erlass der Verordnungen die Demobilmachungskommissare ermächtigt, im öffentlichen Interesse Ausnahmen vom Achtstundentag zuzulassen[6]. Damit war die Möglichkeit geschaffen, beim Vorliegen von Arbeitsbereitschaft die tägliche Höchstarbeitszeit auszudehnen.

Linie waren wohl aber rein wirtschaftliche Gründe (Bedarf an Arbeitskräften) ausschlaggebend.
Ganz erhebliche Differenzierungen bringen die Tarifverträge der damaligen Zeit im Rahmen der Lohnregelung (7. Sonderheft zum RABl., S. 47 f; 10. Sonderheft zum RABl., S. 42; 12. Sonderheft zum RABl., S. 26). Und zwar sind die Löhne der Berufe, bei denen Arbeitsbereitschaft anfiel, entschieden geringer als die der sonstigen Arbeiter.

3) Die Gewerbeordnungsnovelle v. 1.6.1891 (RGBl., S. 261) schuf durch § 120 e Abs. 3 die Möglichkeit, für Gewerbe, in welchen durch übermässige Dauer der Arbeitszeit die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird, eine tägliche Höchstarbeitszeit festzusetzen.

4) Bekanntmachung über die Beschäftigung der Gehilfen und Lehrlinge in Gast- und Schankwirtschaften v. 23.1.02 (RGBl., S. 33), Ziff I Abs. 2. - In der Bekanntmachung, betreffend den Betrieb der Anlagen der Grossindustrie v. 19.12. 08 (RGBl., S. 650), § 3 Ziff. I, findet sich der Ausdruck "Arbeitsbereitschaft" nicht. Hier wird von Arbeit gesprochen, die "naturgemäss mit zahlreichen, hinlängliche Ruhe gewährenden Unterbrechungen verbunden ist".

5) Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gew. Arbeiter v. 23.11.18, Ziff. 2 (RGBl., S. 1334) und Verordnung über die Regelung der Arbeitszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung v. 18.3.19, Ziff. 2 (RGBl., S. 315)

6) RGBl. 18, S. 1436. - Von dieser Möglichkeit der Arbeitszeitverlängerung wurde für Kutscher, Friseure, Gastwirtsgehilfen, Hausangestellte, Fuhrleute, Schiffsmannschaften, Personal in Theatern und Kinos, Brennern in Ziegeleien, Maschinenwärter, Haus- und Pflegepersonal Gebrauch gemacht. Nach der Statistik des Reichsamts für Arbeitsvermittlung für das Jahr 1921 sahen 131 Tarifvertrage (2 %) für 833 Betriebe (0,3 %) und 23600 beschäftigte Personen (0,3 %) eine Arbeitszeit über 48 Stunden in der Woche vor (27. Sonderheft

Die 1919 einberufene Konferenz der internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, deren Aufgabe war, die Höchstarbeitszeit der einzelnen europäischen Länder aufeinander abzustimmen, hielt am Grundsatz des Achtstundentages fest. Dauernde Ausnahmen hiervon konnten jedoch im Verordnungswege "für gewisse Gruppen von Arbeitern, deren Arbeit ihrem Wesen nach Unterbrechung erfährt", getroffen werden[7].

III. Die Arbeitszeitgesetzentwürfe der Jahre 1921 und 1922, welche in der Regelung der Arbeitszeitfrage völlig übereinstimmen, sprechen sich auch für den Achtstundentag aus[8]. Sie ermächtigen aber den Reichsarbeitsminister, für "gewissen Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitern, bei denen regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, eine abweichende Regelung zu treffen". In der amtlichen Begründung wird erklärend ausgeführt, die Bestimmung, welche vor allem für Pförtner, Wächter, Feuerwehrleute, Schaltbrettwärter, Gehilfen in Gast- und Schankwirtschaften, Friseure und Bühnenarbeiter in Frage käme, solle zum Ausdruck bringen, dass Arbeitsbereitschaft nicht ohne weiteres, besonders im Hinblick auf die Lohnfrage, wie "Arbeitszeit im eigentlichen Sinn" zu behandeln sei[9].
Der Entwurf eines vorläufigen Gesetzes über die Arbeitszeit vom 22.10.23 liess abweichende Regelungen vom Achtstundentag für "Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmässig und in erheblichem Um-

---

zm RABl., 1. Teil, S. 30 f).

7) Das Übereinkommen von Washington über den Achtstundentag (Entwurf, 37. Sonderheft zum RABl., Anlage S. 3 ff), Art. 6 Ziff. a
Dieser Entwurf wurde auf der Londoner Konferenz eingehend erörtert. Man einigte sich darauf, dass der Begriff "Arbeitsbereitschaft" nicht zu weit auszulegen sei. Er solle nur Anwendung finden auf: "Pförtner, Wächter, Feuerwehrleute und andere Arbeitnehmer, deren Arbeit nicht der Gütererzeugung i.e.S. dient und deren Beschäftigung ihrer Art nach lange Zeitabschnitte umfasst, in denen von den Arbeitern weder eine wirkliche Arbeit noch eine angestrengte Aufmerksamkeit verlangt wird, sondern während deren sie an ihrem Platz bleiben müssen, um im Bedarfsfall eingreifen zu können. Ergebnisse der Londoner Konferenz der Aussenminister von Belgien, Deutschland und ... v. 15.-19.3.26, Art. 6 a (37. Sonderheft zum RABl., Anh. S. 9).

8) Entwurf eines Gesetzes über die Arbeitszeit gew. Arbeiter v. 1921, § 21, Ziff. 2 (28. Sonderheft z. RABl., S. 1 ff); Vorarbeiten zu einem Gesetz über die Arbeitszeit der Angestellten v. 1922, § 19 Ziff. 2 (28. Sonderheft z. RABl., S. 60 ff).

9) 28. Sonderheft zum RABl., S. 3 ff (9)

fang Arbeitsbereitschaft vorliegt, durch Tarifvertrag oder, soweit ein solcher nicht besteht, oder Arbeitsverhältnisse dieser Art nicht berücksichtigt, durch Anordnung des Reichsarbeitsministers" zu[10]. Dieser Gesetzesentwurf blieb infolge einer Regierungskrise unerledigt.

Nachdem sich der Reichstag am 17.10.1923 weigerte, die Arbeitszeitverordnungen von 1918 und 1919 nochmals zu verlängern[11], war damit der Achtstundentag wieder abgeschafft und der vor 1918 geltende Rechtszustand wieder hergestellt. Die am 21.12.1923 verabschiedete Verordnung über die Arbeitszeit machte diesem Zustand schnell ein Ende. Sie regelt den Fall der Arbeitsbereitschaft wie der Regierungsentwurf vom 22.10.1923[12]. Neu eingeführt wird lediglich das Beanstandungsrecht, das die oberste Landesbehörde ermächtigt, mit dem Sinn des Arbeitszeitschutzes unvereinbare Tarifvorschriften zu beanstanden und, sofern eine Änderung der Bestimmung durch die Tarifpartner nicht erfolgt, selbst Anordnungen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit zu treffen[13].

IV. Bereits 1926 - also drei Jahre nach dem Erlass der ArbZVO - legte das Reichsarbeitsministerium den Referentenentwurf eines Arbeitsschutzgesetzes vor[14]. Hier wird für diejenigen Berufe, in deren Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft fällt und die in der Wirtschaft eine grosse Rolle spielen, die tägliche Maximalarbeitszeit besonders festgesetzt, während der Reichsarbeitsminister die selteneren Fälle im Verordnungswege regeln soll[15]. Der Reichsarbeitsminister wird

10) § 2 des Entwurfes (Reichstagsdrucksache Nr. 6279, 1920-1923). - In der amtlichen Begründung wird ausgeführt, dass eine besondere Berücksichtigung der Arbeitsbereitschaft unbedingt notwendig erscheint. - Der Entwurf weist zum ersten Mal die Regelung der Arbeitsbereitschaft dem Tarifvertrag zu. Da der TV sich zunächst "unter dem abgewandten Auge des Gesetzgebers" entwickelte (Fechner: RdA 55, S. 165), erst 1918 seine rechtliche Regelung erfuhr (RGBl., S. 1456), ist dies ein entscheidender Schritt. Das Für und Wider dieser gesetzgeberischen Entscheidung wird - abgesehen von Klehmet (S. 462 ff), der eine staatliche Regelung vorzieht - nicht erörtert.

11) Erdmann, S. 18

12) RGBl., 1923, Teil 1, S. 1249. - Die amtliche Begründung zur ArbZVO: RABl., 1924 S. 16 ff - Der sozialpolitische Ausschuss des vorläufigen Reichswirtschaftsrates billigte die Entscheidung des Gesetzgebers, den Begriff Arbeitsbereitschaft nicht zu definieren, mit der Begründung, einer Legaldefinition stünde die "weitgehende Verschiedenheit der einzelnen Gewerbe und innerhalb derselben und demgemäss ... die Schwierigkeit einer allgemeinen Anwendung" des Begriffes entgegen (zitiert bei: Nipperdey, Gutachten, S. 83).

13) § 5 Abs. 2 ArbZVO

14) 37. Sonderheft zum RABl., S. 3 ff - Die amtliche Begründung des Entwurfes: s. 37. Sonderheft zum RABl., S. 30 ff.

15) § 13 des Entwurfes lautet:

dabei durch weitgehende gesetzliche Rahmenvorschriften gebunden. Ausserdem braucht er jeweils die Zustimmung des Reichsrates.

Der Gesetzesentwurf der sozialdemokratischen Partei vom 4.2.1927 zur Abänderung der ArbZVO sieht dagegen vor, dass "für Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, nur durch Tarifvertrag eine vom Achtstundentag abweichende Regelung getroffen werden kann" [16]. Der Regierungsentwurf vom 31.3.1927 will es dagegen bei der Regelung des § 2 ArbZVO belassen[17]. Der 9. Ausschuss (soziale Angelegenheit) sprach sich wiederum dafür aus, die subsidiäre Zuständigkeit des Reichsarbeitsministers bei der Regelung der Arbeitsbereitschaftsfrage zu beseitigen und abweichende Regelungen vom Achtstundentag nur durch Tarifvertrag zuzulassen[18]. Das am 14.4.1927 verabschiedete Arbeitszeitnotgesetz folgte dieser Anregung nicht und belässt es bei der Regelung, die das Problem der Arbeitsbereitschaft in § 2 ArbZVO gefunden hat[19].

"1. Die Arbeitszeit von Feuerwehrleuten, Heilgehilfen und Personal in Speise-, Wasch-, Bade- und Aufenthaltsräumen darf bis auf zehn Stunden täglich und sechzig Stunden wöchentlich verlängert werden, sowie diese Personen nur eine Hilfstätigkeit in dem Betrieb ausüben und dieser in der Hauptsache auf andere Zwecke gerichtet ist. Die gleiche Arbeitszeitregelung gilt auch für Wächter, Pförtner, Ausläufer und Führer ... von Kraftfahrzeugen ... Sie gilt ferner für Wärter an Maschinen und sonstigen technischen Anlagen ..., wenn die Arbeit hauptsächlich in Beobachtung besteht und nicht eine dauernde angestrengte Aufmerksamkeit verlangt. Sie gilt jedoch nicht für Heizer von Dampfkesseln. Der Reichsarbeitsminister kann nach Anhörung des Reichsausschusses für Arbeitsschutz Bestimmungen darüber erlassen, ob einzelne Gruppen von Arbeitnehmern unter Abs. 1 fallen.

2.... Durch Tarifvertrag kann vereinbart werden, dass als Ruhepausen auch Zeiten angerechnet werden, in denen dem Arbeitnehmer geringfügige Beobachtungspflichten obliegen, wenn eine andere Regelung das Arbeitserzeugnis gefährden ... würde. ...

4. Für sonstige Gruppen von Arbeitnehmern, deren Arbeit ihrem Wesen nach Unterbrechungen erfährt, kann der Reichsarbeitsministee mit Zustimmung des Reichsrats durch Verordnung eine Verlängerung der Arbeitszeit bis auf zehn Stunden täglich und sechzig Stunden wöchentlich zulassen; ..."

16) Reichstagsdrucksache Nr. 2961, 1924 - 1927

17) Reichstagsdrucksache Nr. 3245, 1924 - 1927

18) Reichstagsdrucksache Nr. 3338 u. 3392, 1924 - 1927

19) RGBl. I, S. 110 - Die einschlägige Vorschrift ist § 2 ArbZNotG.

V. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934, das den Tarifvertrag durch die Tarifordnung erstetzte, ändert § 2 ArbZNotG dahin ab, dass "für Gewerbezweige oder Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft vorliegt, durch Tarifordnung oder, soweit eine solche nicht besteht oder Arbeitsverhältnisse dieser Art nicht berücksichtigt, durch den Reichsarbeitsminister oder den Treuhänder der Arbeit eine abweichende Regelung" vom Achtstundentag getroffen werden kann[20]. Die am 26.7.1934 unter der Bezeichnung "Arbeitszeitordnung" erfolgte Neubekanntmachung des ArbZNotG bringt diese Regelung in § 5[21], wobei das im ArbZNotG vorgesehene Beanstandungsrecht des Reichsarbeitsministers ersatzlos entfiel[22]. Die Arbeitszeitordnung wurde 1938 neu gefasst[23]. Die Frage der Arbeitsbereitschaft regelt jetzt § 7 Abs. 2 AZO in der Weise, dass "die Arbeitszeit, sofern in sie regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Tarifordnung täglich über 10 Stunden verlängert werden kann". Das Reichsarbeitsministerium bemühte sich in den folgenden Jahren, die Tarifordnungen zu vereinheitlichen [24]. Zu diesem Zweck gab es ein Muster heraus, nach dem die Arbeitszeitvereinbarungen getroffen werden sollten[25]. Dieses Muster hält am Grundsatz der 48-Stundenwoche fest, lässt jedoch für Heizer, Maschinisten, Kraftfahrer, Beifahrer und Kutscher eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden, für Wächter und Pförtner sogar von 12 Stunden zu [26].

VI. Ein grosser Teil der zum Schutz der Arbeiter getroffenen Normen wurde während des zweiten Weltkrieges ausser Kraft gesetzt[27]. Die tägliche Höchstarbeitszeit erhöhte sich immer mehr, wodurch das Problem der Arbeitsbereitschaft in den Hintergrund gedrängt wurde.

---

20) RGBl. I, S. 45 21) RGBl. I, S. 803

22) Da die Tarifordnungen Rechtsverordnungen waren, hatte das Beanstandungsrecht auch keinen Sinn mehr.

23) RGBl. I, S. 447

24) Erlass des RAM über die Vereinheitlichung tariflicher Arbeitszeitbestimmungen v. 12.9.41, III A 14601, veröffentlicht in den Runderlassen des RAM, Nr. 78 (v. 17.9.41), S. 411 ff.

25) s. Anm. 24

26) Andere Berufsgruppen, in deren Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, können nachträglich in die Gruppe der Arbeiter mit einer über 48 Stunden liegenden Arbeitszeit aufgenommen werden (Erl. zu Nr. 3 des Musters: s. Anm. 24).

27) Denecke, Komm., Einführung, S. 30

Erst die Kontrollratsdirektive Nr. 26 vom 26. 1. 1946 stellte den Vorkriegszustand wieder her[28]. An Stelle der Tarifordnung trat wieder der Tarifvertrag[29]. Das Beanstandungsrecht des Reichsarbeitsministers lebte nicht wieder auf.

---

28) Denecke, Komm., Einführung, S. 31
29) s. § 1, Anm. 1

B: DIE GESETZLICHE REGELUNG DER ARBEITSBEREITSCHAFT IN EINIGEN INTERNATIONALEN ÜBEREINKOMMEN UND AUSLÄNDISCHEN STAATEN +)

I. Alle ausländischen Staaten kennen kein dem Begriff "Arbeitsbereitschaft" entsprechendes Wort. Das internationale Arbeitsamt spricht von Zeiten der Verfügbarkeit und Zeiten reiner Anwesenheit[1]. Sofern sich die einzelnen Gesetze dieser Ausdrucksweise nicht anschliessen, geben sie ausführlichere Umschreibungen unseres Begriffes Arbeitsbereitschaft.

II. Das Problem der Arbeitsbereitschaft spielt in einigen internationalen Vereinbarungen eine Rolle[2]. Und zwar soll eine Überschreitung der festgesetzten Höchstarbeitszeit möglich sein, wenn es sich um zeitweilig unterbrochene Arbeit handelt[3]. Das ist z.B. bei Pförtnern, Wachpersonal und Aufsichtspersonal von Lagerräumen der Fall[4]. Ebenso kann bei Arbeiten verfahren werden, die "lange Zeiten der Untätigkeiten mit sich bringen, während deren die Arbeitnehmer weder eine stoffliche Tätigkeit noch eine angespannte Aufmerksamkeit erbringen oder nur an der Arbeitsstelle bleiben müssen, um auf mögliche Anrufe zu antworten"[5]. Eine besonders eingehende Regelung erfuhr die

---

+) Die Untersuchung stützt sich auf die in der GR des IAA veröffentlichten Gesetze und Verordnungen, auf vom IAA zur Verfügung gestellte, in der Literatur nicht zugängliche Gesetze, auf einen Bericht des IAA v. 18. 3. 60 (Ref. No: 9-01, erstattet von Mr. A. Guigni, Chef de la Division des travailleurs de l'industrie), auf die "Übersicht über die Regelung der Arbeitszeit im Ausland" (37. Sonderheft zum RABl., 1926, S. 101 ff) und auf die Abhandlung von Klehmet, aaO. Soweit keine Fundstelle angegeben ist, wird auf die vom IAA zur Verfügung gestellten, nicht veröffentlichten Gesetzestexte Bezug genommen.

1) Bericht des IAA, S. 1

2) Zum ersten Mal wurde die Frage der Arbeitsbereitschaft in dem Übereinkommen von Washington geregelt (s. A, II).

3) Bericht des IAA, S. 1

4) Convention (n° 3) concernant la réglementation de la durée du travail dans le commerce et dans les bureaux de 1930, Art. 7 Ziff. 1 a

5) Convention (n° 51) de réduction de la durée du travail dans les travaux publics de 1936, Art. 3 Ziff. 1 b
Convention (n° 61) de réduction de la durée du travail dans l'industrie textile de 1937, Art. 3 Ziff. 1

Arbeits- und Ruhezeit im Strassenverkehr[6]. Die Arbeitszeit setzt sich aus der eigentlichen Arbeit, den Hilfsarbeiten, Zeiten blosser Anwesenheit und kurzfristien Arbeitsunterbrechungen zusammen[7]. Unter Anwesenheitszeit wird dabei der Zeitraum verstanden, in dem der Arbeitnehmer an der Arbeitsstelle zu bleiben hat, um auf eine mögliche Aufforderung hin oder zu einem im voraus festgelegten Zeitpunkt tätig zu werden[8]. Je länger die Anwesenheitszeit eines Tages ist, umso höher kann die tägliche Arbeitszeit festgesetzt werden[9].

III. Die einzelnen Staaten haben das Problem der Arbeitsbereitschaft unterschiedlich geregelt[10]:

1) In Belgien gilt der Grundsatz des Achtstundentages und der 48-Stundenwoche[11]. Der König kann jedoch für Arbeiter, deren Arbeit ihrem Wesen nach Unterbrechungen erfährt, Ausnahmen bewilligen[12]. Bis zum Jahre 1925 hatte der König von dieser Befugnis keinen Gebrauch gemacht[13].

2) In Bulgarien können Arbeiter und Angestellte, die sich während der ganzen oder eines grossen Teiles der Arbeitszeit zur Verfügung ihres Arbeitgebers halten, ohne tatsächlich Arbeit zu leisten, über 8 Stunden beschäftigt werden. Eine Höchstgrenze ist gesetzlich nicht vorgesehen[14]. Eine ergänzende Regelung besteht für das Verkehrswesen[15]. Der "Zeitraum der Verfügbarkeit" wird hier als die Zeit definiert, während der

---

6) Convention (n°67) concernant la durée du travail et les repos dans les transports par route de 1939. 7) Art. 4 Ziff. a des unter Anm. 6 zitierten Übereinkommens. 8) Art. 4 Ziff. b des unter Anm. 6 zitierten Übereinkommens.

9) Art. 5 u. Art. 7 des unter Anm. 6 zitierten Übereinkommens.

10) Die Staaten werden in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. Im Anschluss an die Darlegung der gegenwärtigen Rechtslage wird - soweit Unterlagen vorhanden - auf einschlägige Vorschriften früherer Zeit, die neue Gesichtspunkte bringen, eingegangen.

11) Loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures, GR des IAA 1921, Belgique 1

12) Art. 9 Abs. 3 S. 5 des unter Anm. 11 zitierten Gesetzes

13) Klehmet, S. 463, Sp. 1

14) Oukase n° 544 portant promulgation du Code du travail, 13 novembre 1951, GR (serie legislative) des IAA 1951, Bulgarie 2, Art. 43 Ziff. b

15) Erlass des Verkehrsministeriums und des Zentralrats der Gewerkschaften über die Arbeits- und Ruhezeit der Arbeiter und Angestellten beim Verkehr auf Schiene, Strasse und Wasser von 1953.

der Arbeiter zwar keine Aufgabe zu erfüllen, aber auch nicht Musse hat, sich von der Arbeit auszuruhen, da er an einem von der Betriebsleitung bestimmten Ort sich zur Verfügung des Unternehmens halten muss. Dieser Zeitraum der Verfügbarkeit darf im Monat 40 Stunden nicht überschreiten. Eine Stunde der Verfügbarkeit wird mit 25 % des normalen Stundenlohns vergütet.

3) In Finnland werden der Conseil du travail oder, sofern es sich um Staatsbetriebe handelt, der Conseil des ministres ermächtigt, Abweichungen vom Achtstundentag zuzulassen, sofern es sich um eine Arbeit handelt, die während der Arbeitsstunden vom Arbeitnehmer nur unregelmässig ausgeübt werden kann[16].

4) In Frankreich gilt der Grundsatz der 40-Stundenwoche[17]. Der Ministerrat muss jedoch im Verordnungswege "die Einzelheiten der Anwendung" dieses Grundsatzes, "insbesondere die Art und Weise der Berechnung der Dauer der Anwesenheitszeit" bestimmen[18]. In zahlreichen Verordnungen, die auf Grund dieser Ermächtigung ergangen sind, wird vor allem für Personal in Lebensmittelgeschäften, Hotels, Cafés, Restaurants und Friseurläden eine Anwesenheitszeit festgesetzt. Lohn wird jedoch nur für eine 40-stündige Arbeitszeit bezahlt[19].

Schon in den Jahren 1919 bis 1926 beschäftigte sich der französische Gesetzgeber eingehend mit der Frage der Arbeitsbereitschaft. Bei der Einführung des Achtstundentages wurde bereits für "certains catégories d'agent dont le travail est essentiellement intermittent", eine abweichende Regelung zugelassen[20]. Die daraufhin ergangenen Erlasse erhöhen die Arbeitszeit von Maschinisten, Heizern, Arbeitszeitkontrolleuren, Bürodienern, Ärzten, Packern, Nachtwächtern und "Berufsarten, deren Arbeit durch längere wirkliche Ruhepausen unterbrochen wird, wie Aufsichtspersonal, Wächter, Weichensteller, Betriebspersonal, Kraftwagenführer, Fuhrleuten, Warenausträger Magazinarbeiter und Feuerwehrpersonal" [21]. Die tägliche Arbeitszeit von

---

16) Loi du 2 août 1946 sur la durée du travail, § 8 Ziff. 1

17) Loi du 21 juin 1936, instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines, Art. 6, GR des IAA 1936, Frankreich 8

18) Bericht des IAA, S. 4 19) Bericht des IAA, S. 4

20) Loi sur la journée de huit heures, 23 avril 1919, Art. 8 Nr. 4, RABl. 1924 A.T. S. 324

21) Décret du 12 décembre 1919 portant règlement d'aministration publique pour l'application dans les industries du vêtement de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures, Art. 5, RABl. 1924 A.T., S. 326. Décret du 9 août 1920 portant règlement ... dans les industries de la métallurgie et du travail

Schrankenwärter, die "ihre Schranke oder Bude verlassen und in das Wärterhaus zurückkehren dürfen", beträgt 15 Stunden, während Pförtner, die im Betrieb wohnen, sogar ständig Bereitschaftsdienst zu leisten haben[22].

In der Spezialregelung der Arbeitszeit für Maschinisten und Heizer in Eisenbahnbetrieben von 1919 taucht der Begriff "tatsächliche Arbeit" auf und wird als die Zeit definiert, während der die Arbeiter auf ihrer Maschine zu verbleiben haben, ohne sich entfernen zu dürfen, oder während sie in Bahnhöfen, Depots oder Werkstätten irgendeine Arbeit zu verrichten haben[23]. Diese Arbeit darf täglich 9 Stunden nicht überschreiten. Der Grundsatz dieser Spezialregelung wird in zweierlei Hinsicht durchbrochen. Werden die Arbeiter zum "Aushilfsreservedient" herangezogen, während dessen sie in Depots anwesend sind, ohne beschäftigt zu sein, so wird diese Zeit nur mit 1/3 "bei Ermittlung der täglichen Arbeitszeit ... in Anrechnung gebracht"[24]. Ausserdem können die Arbeiter zu "Bereitschaftsdienst in der Wohnung" verpflichtet werden. Hier müssen die Arbeiter in ihrer Wohnung bleiben und jederzeit abrufbereit sein. Diese Zeit wird nur mit 1/4 auf die Arbeitszeit angerechnet[25].

5) In Israel kann der Arbeitsminister im Falle von Arbeit, die ihrer Natur nach unterbrochen ist und welche die ständige Anwesenheit des Angestellten am Arbeitsplatz erfordert, eine die regelmässige 47-stündige Wochenarbeitszeit übersteigende Arbeitszeit anordnen[26].

6) Seit 1923 darf in Italien die "tatsächliche Arbeit" 8 Stunden am Tage

---

des métaux, Art. 5, RABl. 1924 A.T., S. 327
Décret du 19 mars 1921 portant ... dans les industries de l'ameublement, Art. 5, RABl. 1924 A.T., S. 328
Décret du 17 mai 1921 portant ... dans le commerce en gros et demi-gros de marchandise de toute nature, Art. 5, RABl., 1924 A.T., S. 331

22) Décret portant règlement d'administration publique pour l'application de la roi du 23 avril 1919 aux agents des grands réseaux d'intérêt général autres que les mécaniciens, chauffeurs et agents des trains, 14 septembre 1922, Art. 4, RABl. 1924 A.T., S. 332

23) Arrêté du Ministre des Travaux publics, en date du 28 novembre 1919, portant règlement du travail des mécaniciens et chauffeurs des compagnies de chemin de fers ..., Art. 6 S. 1, RABl. 1924 A.T., S. 335

24) Art. 6 B Abs. 1 S. 2

25) Art. 6 B Abs. 11

26) Act respecting hours of work and rest, dated 15 May 1951, Section 11 Abs. 6

nicht überschreiten[27]. Unter tatsächlicher Arbeit wird dabei "jede Arbeit, die eine ständige und ununterbrochene Betätigung erfordert", verstanden[28]. Ausgenommen sind also diejenigen "Beschäftigungen, die ihrer Natur nach oder in dem gegebenen Falle eine Arbeit erfordern, die Unterbrechungen erleidet oder lediglich in Bereitschaft oder Bewachung besteht"[29]. Der Gesetzgeber verzichtete darauf, für diese Spezialfälle Gesetze zu erlassen, insbesondere eine Höchstarbeitszeit festzusetzen. Er bestimmte nur, dass "die Beschäftigungen, die eine intermittierende Arbeitsleistung oder nur Dienstbereitschaft oder Wachdienst erfordern", in einem besonderen Verzeichnis aufzuführen sind, das "auf Antrag des Volkswirtschaftsministers durch königlichen Erlass herausgegeben und in derselben Weise abgeändert werden kann" [30]. In diesem Verzeichnis sind die verschiedensten Berufe enthalten[31], z.B. Wärter, Tag- und Nachtwächter, Zollwächter, Türhüter, Laufburschen, Boten, Kellner, Aufwart- und Küchenpersonal in Gasthäusern, Wiegemeister, Lageraufseher, Feuerwehrpersonal, Reit- und Stallknechte, Zug- und Rangierpersonal, Maschinisten, Heizer, Handlanger, Weichen- und Schrankenwärter, Personal privater Telefonzentralen, Personal in Krankenhäusern und Irrenanstelten, Handpflegerinnen. Haarschneider, Herren- und Damenfriseure in Städten mit weniger als 100.000 Einwohnern sollen nur hierher gehören, "sofern nicht in diesen Städten die Arbeit der Haarschneider, Herren- und Damenfriseure durch Verfügung des Präfekten auf zustimmendes Gutachten der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und des für das Gebiet zuständigen Kreischefs der Gewerbe- und Arbeitsinspektion hin als tatsächliche und nicht intermittierende Arbeit erklärt wird"[32]. Und "Personen, die mit der Bedienung und Überwachung von Öfen mit unterbrochenem Feuer in der Kalk- und Zementindustrie beschäftigt sind" sollen nur dann intermittierende Arbeit leisten, "sofern nicht nach Ansicht der Arbeitsinspektion im einzelnen Falle besondere Umstände eintreten, welche

---

27) Kgl. Erlass-Gesetz Nr. 692 betreffend die Festsetzung der Arbeitszeit der Arbeiter und Angestellten von gewerblichen und Handelsbetrieben jeglicher Art v. 15. 3. 1923, GR des IAA 1923, Italien 1

28) Art. 3 S. 1 29) Art. 3 S. 2

30) Durchführungsverordnung Nr. 1955 v. 10. 9. 23 zum kgl. Erlass (Gesetz) Nr. 692 v. 15. 3. 1923 betreffend die Festsetzung der Arbeitszeit der Arbeiter und Angestellten von gewerblichen und Handelsbetrieben, Art. 6, GR des IAA 1923, Italien 7

31) Kgl. Erlass: Verzeichnis der Beschäftigungen, die intermittierende Arbeit oder lediglich Dienstbereitschaft oder Wachdienst erfordern und auf die die Bestimmung des Art. 1 des Erlasses ... Nr. 692 v. 15. 3. 23 über die Festsetzung der Arbeitszeit keine Anwendung findet: GR des IAA 1923, Italien 7 (S. 14)

32) Nr. 22 dieses Verzeichnisses

die Arbeit beschwerlich gestalten" [33].

Die Arbeitszeit für das Personal der Staatseisenbahnen erfuhr eine nähere Regelung[34]. Die Arbeitszeit, welche sich aus der eigentlichen Tätigkeit und der anzurechnenden "dienstlichen Anwesenheitszeit" zusammensetzt[35], soll in der Woche durchschnittlich 48 Stunden nicht überschreiten[36]. Zum Zweck der Aufstellung von Arbeitszeit- und Dienstschichtplänen wird die Arbeit in "tatsächliche" und "nicht tatsächliche Arbeit" eingeteilt[37]. Während als "tatsächliche Arbeit" jede Arbeit gilt, die eine ständige und zusammenhängende Betätigung erfordert, gelten als "nicht tatsächliche Arbeit" nicht zusammenhängende oder solche Betätigungen, die lediglich in Dienstbereitschaft oder Bewachungsdienst bestehen, sowie alle nicht ständigen und nicht zusammenhängenden anderen Betätigungen ohne Unterschied[38]. Die "nicht tatsächliche Arbeit" wird nur teilweise auf die Arbeitszeit angerechnet. Der Anrechnungsmassstab ist für die einzelnen Berufe, wie z.B. Streckenpersonal, Stations- und Angestelltenpersonal, Zugbegleitpersonal, verschieden.

7) In Norwegen kann die regelmässige tägliche Arbeitszeit um 2 Stunden verlängert werden, sofern die Arbeit von Zeiträumen unterbrochen wird, in deren Verlauf das Arbeitsmass gering oder gleich Null ist, die Arbeiter den Arbeitsplatz jedoch nicht verlassen dürfen[39].

8) In Österreich gilt gegenwärtig noch die Arbeitszeitordnung vom 30.4.1938[40], die der AZO völlig entspricht. Der zur Debatte gestellte

---

33) Nr. 27 des Verzeichnisses

34) Kgl. Erlass (Gesetz) Nr. 1631: Dienstordnung des Personals der Staatseisenbahnen vom 22.7.1923, GR des IAA 1923, Italien 8

35) Art. 1 Abs. 2 Ziff. b bestimmt, dass 2/3 der Zeit, während der "vom Angestellten nur dienstliche Anwesenheit (einfache Dienstbereitschaft und Wachdienst) gefordert wird", auf die Arbeitszeit anzurechnen sind.

36) Art. 1 Abs. 1

37) Kgl. Erlass ... Nr. 2328: Bestimmungen über die Aufstellung von Arbeitszeit- und Dienstschichtplänen für das in konzessionierten öffentlichen Transportunternehmungen beschäftigte Personal v. 19.10.1923, Allgemeine Bestimmungen: Art. 1 Abs. 1, GR des IAA 1923, Italien 8 (S. 5)

38) Art. 1 Abs. 2

39) Loi n° 1 du 28 novembre 1958 modifiant la loi du 7 décembre 1956 sur la protection des salariés, Art. 24 Abs. 5

40) Wahle-Dittrich-Veit S. 435

Entwurf einer Kodifikation des Arbeitsrechts sieht vor, dass durch Kollektivvertrag die regelmässige wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden um höchstens 12 Stunden verlängert werden darf, wenn "in die Arbeitszeit regelmässig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt"[41].

In Österreich spielte die Arbeitsbereitschaftsfrage schon 1919 eine Rolle. Bei der Einführung des Achtstundentages wurden sofort "Torhüter, Portiers, Feuer- und Nachtwächter und andere mit der Beaufsichtigung der Gebäude- und Betriebsanlagen betraute Personen" von der Regelung ausgenommen[42]. Die Höchstarbeitszeit von Kutschern, Fuhrwerkern, Chauffeuren, des Personals der Industriebahnen und anderer bei der Lenkung und Bedienung von Transportmitteln verwendeten Personen sollte 96 Stunden in der Doppelwoche betragen[43].

9) In der Schweiz gilt für Arbeiter," dont le travail consiste dans une forte proportion en acte de simple présence", der Neunstundentag[44]. Sonderregelungen bestehen für das Verkehrswesen. Die tägliche Arbeitszeit in Eisenbahnbetrieben darf 9 Stunden nicht überschreiten, sofern sie "in reichlichem Masse aus Zeiten blosser Dienstbereitschaft besteht"[45]. Über die Arbeitszeit im Strassenverkehr kann der eidgenössische Rat Vorschriften erlassen. Es muss eine ausreichende Ruhezeit gewährleistet sein, sofern derartige Vorschriften getroffen werden. Auch dürfen die Kraftfahrer nicht stärker beansprucht werden, als es durch Gesetz oder im Wege von Kollektivvereinbarungen für vergleichbare Arbeiten vorgesehen ist[46].

---

41) § 89 Abs. 1 S. 1 des Entwurfes: RdA 60, S. 445 ff

42) Vollzugsanweisung ... des Staatsamtes für soziale Verwaltung v. 28.7.20, womit Ausnahmen vom Gesetz vom 17.12.1919 (StGBl. Nr. 581) über den achtstündigen Arbeitstag gewährt werden, § 1 Abs. 3: Lederer-Suchanek, S. 1107 - Die 8 Stunden täglich überschreitende Arbeitszeit ist als Mehrarbeit zu vergüten. Eine Höchstarbeitszeit wird nicht festgesetzt.

43) § 1 Abs. 4

44) Bundesgesetz v. 27.6.19, betreffend die Arbeitszeit in Fabriken, Bulletin des IAA, 18. Bd., S. 207

45) Bundesgesetz v. 6.3.20, betreffend die Arbeitszeit beim Betrieb der Eisenbahnen und anderen Verkehrsanstalten, GR des IAA 1920, Schweiz 1

46) Loi fédérale sur la circulation routière du 19 décembre 1958, Art. 56 Abs. 1

Der Entwurf eines schweizerischen Arbeitszeitgesetzbuches trifft für den Fall der Arbeitsbereitschaft keine Sonderregelung, so dass es bei der regelmässigen wöchentlichen Arbeitszeit verbleibt[47]. Nur die Bestimmung, dass beim Vorliegen zwingender Gründe das Bundesamt für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern die wöchentliche Arbeitszeit um höchstens 4 Stunden verlängern kann, kann zur Erhöhung der Arbeitszeit für Arbeiter, die Arbeitsbereitschaft leisten, führen[48].

10) In den U D S S R ist die Frage der Arbeitsbereitschaft nicht besonders geregelt, so dass es beim Grundsatz des Achtstundentages verbleibt[49].

In Spezialgesetzen früherer Zeit spielten Bereitschaftszeiten dagegen eine beachtliche Rolle[48a]. So wurde bei Ermittlung der Arbeitszeit im Verkehrswesen die "Reserve" nur zur Hälfte als Arbeitszeit gewertet. Reservedienst galt jedoch in vollem Umfang als Arbeitszeit, sofern der Arbeiter während der Reserve zu irgendwelchen Arbeiten verwendet wurde[50].

Die tägliche Arbeitszeit von Ärzten, Feldscherern und Schwestern in Krankenanstalten sollte nach einem Erlass 6 Stunden, die der anderen "Kategorien von Arbeitern in Krankenhäusern" 8 Stunden täglich betragen"[51]. Bei Berechnung der Arbeitszeit sollen Tagesdienstbereitschaft bei gewöhnlicher Arbeitsintensität voll, Nachtdienstbereitschaft bei gewöhnlicher Arbeitsintensität und ohne Schlafmöglichkeit für Personen mit 6-stündiger Arbeitszeit zu 7/8, Nachtdienstbereitschaft mit Schlafmöglichkeit zu 1/2 und häusliche Dienstbereitschaft zu 1/4 als Arbeitszeit gewertet werden[52]. Zum Zwecke der Durchführung dieser Berech-

---

47) Art. 8, Abs. 1 dieses Entwurfes (v. 30. 9. 60): RdA 61, S. 112 f

48) Art. 8 Abs. 3 dieses Entwurfes

48a) Ob diese Spezialgesetze noch gelten, konnte nicht festgestellt werden.

49) s. Gesetzbuch der Arbeit (mit den bis 1. 4. 36 erfolgten Abänderungen), § 94 ff, GR des IAA 1936, Russland 1

50) Erlass, betreffend die tägliche Arbeitszeit und die Berechnung der Arbeitszeit der Verkehrsarbeiter und -angestellten, v. 18. 12. 22, Art. 11 Ziff. b Abs. 1, GR des IAA 1922, Russland 3

51) Erlass, betreffend die Arbeitszeit in den Krankenhäusern und Sanatorien und Tierheilanstalten v. 29. 12. 22, Nr. 1, GR des IAA 1922, Russland 3 (S. 6 ff)

52) Nr. 15 Ziff. a u. b

nung muss zunächst "die Arbeitsintensität, die Schlafmöglichkeit, ferner die Notwendigkeit und Dauer der häuslichen Dienstbereitschaft im Zusammenhang mit den örtlichen Verhältnissen durch die örtliche paritätische Schätzungs- und Streitkommission der Anstalt festgesetzt und durch die Gouvernements-, Bezirks- oder Eisenbahnverwaltung des Gewerkvereins genehmigt" werden[53].

---

53) Anm. 2 zu Nr. 15

LEBENSLAUF

Am 11.7.1936 wurde ich als Tochter des damaligen Pfarrers und heutigen Schuldekans Matthias Leuze und seiner Ehefrau Hildegard geb. Krauss, in Heilbronn a. N. geboren. Ich besitze die deutsche Staatsangehörigkeit. Nach dem Besuch der Volksschule Bad Wörishofen, des Stetten-Instituts und St. Anna-Gymnasiums in Augsburg, der Mädchen- und Schubartoberschule Aalen legte ich am 15. März 1955 am Gymnasium Ebingen die Reifeprüfung ab. Ich begann im Sommersemester 1955 an der Eberhard-Karls-Universität in Tübingen das Studium der Rechtswissenschaft. Das 4. und 5. Fachsemester (Wintersemester 1956/57 und Sommersemester 1957) verbrachte ich an der Universität Freiburg; im übrigen studierte ich an der Universität Tübingen. Am 10. Dezember 1958 bestand ich nach dem 7. Fachsemester in Tübingen die erste juristische Staatsprüfung. Seitdem stehe ich als Gerichtsreferendarin im Vorbereitungsdienst des Landes Baden-Württemberg.